



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

AUTOR:

Lucy María Olivares Peña

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

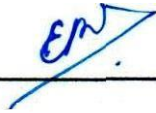
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Perú - 2018

Página del jurado



Dr. Briceño Valer Edwin
Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis
secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

*A mis adorados Padres Vidal y
Maura, con un inmenso amor y
eterna gratitud por el apoyo
constante e incondicional.*

Lucy María

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad al magisterio nacional, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de maestría en educación.

A los Doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad “Cesar vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Francisco Alejandro, Espinoza Polo; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por su calidad humana, por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Al personal directivo, docentes y estudiantes de la institución educativa N° 31775 “Almirante Grau”, del Distrito de Yanacancha Provincia y Región Pasco, por facilitar la realización de actividades investigativas.

Lucy María

Declaratoria de autenticidad

Declaración jurada

Yo, Lucy María Olivares Peña, identificada con DNI N° 04063870 estudiante de maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada *“La cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco”*

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018



Lucy María Olivares Peña
DNI N° 04063870

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “*La cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco*”, con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora la continua.

La autora

Índice	Pág.
Carátula	
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	42
1.5 Justificación del estudio	42
1.6 Hipótesis	44
1.7 Objetivos	44
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Variables, operacionalización	47
2.3 Población y muestra	53
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53

2.5 Métodos de análisis de datos	61
III. Resultados	
3.1 Tratamiento estadístico e interpretación de datos	62
3.2 Resultados de la variable 1	63
3.3 Resultados de la variable 2	64
3.4 Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables de estudio	64
3.5 Prueba de hipótesis	69
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	90
VII. Referencias bibliográficas	91
Anexo	95
<i>Matriz de consistencia</i>	
<i>Operacionalización de variables</i>	
<i>Cuestionarios</i>	
<i>Instrumento para evaluar el cuestionario</i>	
<i>Opiniones de expertos</i>	
<i>Validez y confiabilidad estadística de instrumentos</i>	
<i>Data de resultados</i>	
<i>Autorización para aplicar el instrumento</i>	
<i>Matriz de validación</i>	
<i>Acta de aprobación de originalidad</i>	
<i>Resultados de turnitin</i>	
<i>Evidencias fotográficas</i>	

Índice de tablas y figuras

	Tablas	Pág.
Tabla 1	Interpretación del coeficiente de la prueba cultura organizacional	55
Tabla 2	Interpretación del coeficiente de la prueba gestión académica	58
Tabla 3	Percepción de la cultura organizacional	62
Tabla 4	Percepción de la gestión académica	65
Tabla 5	Cuantificación de variables según indicadores	69
Tabla 6	Correlaciones de Speraman y tau de Kendall	70
Tabla 7	Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H_1	72
Tabla 8	Resumen del modelo H_1	73
Tabla 9	Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H_2	75
Tabla 10	Resumen del modelo H_2	77
Tabla 11	Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H_3	79
Tabla 12	Resumen del modelo H_3	81
Tabla 13	Correlaciones de <i>Rho</i> Speraman en H.	83
Tabla 14	Resumen del modelo H.	85

	FIGURAS	Pág.
Figura 1	Reseña histórica de Cultura Organizacional Según Gómez Glorinda, (2001:187)	25
Figura 2	Abravanel (1992) elementos que determinan el rendimiento del personal dentro de una organización	31
Figura 3	Comprensión de las ideas sobre cambio.	35
Figura 4	Interpretación del proceso método Polya	43
Figura 5	Diagrama dispersión entre los Tipos de cultura organizacional y las medidas pertinentes para la relación con la gestión.	72
Figura 6	Diagrama dispersión entre la comunicación institucional y los factores de la calidad educativa	76
Figura 7	Diagrama dispersión entre el clima y cambio organizacional y la idoneidad y modernidad	80
Figura 8	Diagrama dispersión entre la cultura organizacional con gestión académica	84

Resumen

El objetivo planteado en el desarrollo de la presente investigación fue determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión académica para los estudiantes de primaria, Pasco; y el tipo de investigación básico, en los niveles descriptivo y correlacional; con el diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional; en su desarrollo la investigación empleo predominantemente el método científico, experimental de campo, documental y bibliográfico y con la muestra no probabilístico intencional conformado por 20 docentes, siendo esta los integrantes de la Institución Educativa No. 31775 “Almirante Grau”, Yanacancha, Pasco 2017; con los cuestionarios para la variable independiente dependiente.

Se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,604 (Tabla 13). Además se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,365$; que corrobora lo indicado; con la decisión que se refleja un T calculado de $7,238 > R_c = 1,99$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H).

Palabras Clave: Cultura organizacional, gestión académica.

Abstract

The objective set out in the development of this research was to determine the relationship between organizational culture and academic management for students of primary school students, Pasco; and the type of basic research, at the descriptive and correlational levels; with the non-experimental transectional descriptive transectional design; in its development the research predominantly used the scientific method, experimental field, documentary and bibliographic and with the intentional non-probabilistic sample conformed by 20 teachers, being this the members of the Educational Institution No. 31775 "Almirante Grau", Yanacancha, Pasco 2017 ; with the questionnaires for the independent dependent variable.

It is concluded that the organizational culture is adequate through: type, identity, control and tolerance, relating to the academic management of primary school students, Pasco. This is reflected in the Rho Spearman correlation coefficient of 0.604 (Table 13). In addition, a coefficient of determination of $R^2 = 0.365$ has been obtained; that corroborates the indicated thing; with the decision that reflects a calculated T of $7.238 > R_c = 1.99$, then the null hypothesis (H_0) is rejected and accepting the alternative hypothesis (H).

Key words: Organizational culture, academic management

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La cultura organizacional y la gestión académica dependen de la atención a casi 50 millones de estudiantes en el mundo (Grace, 2002 y 2007b). En Chile, la educación escolar católica cubre un 15% de la matrícula. Sus establecimientos tienen un alto prestigio. Ello se explica, principalmente, por la calidad de la formación y de sus resultados académicos. Distintos estudios sobre la efectividad de la educación subvencionada en Chile demuestran que los colegios católicos presentan niveles académicos más altos que los colegios no católicos (Edwards, 1995; McEwan, 2000; Anaya, 2003; Passalacqua, 2004). Ello es confirmado por los resultados del Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) que, para los años 2004 y 2005, demuestran que los colegios superan en puntajes significativos a los que no lo son, en casi todos los grupos socioeconómicos salvo en el quintil más pobre donde la educación municipal tiene mejores logros y el quintil más rico donde es aventajada por los colegios particular pagados no confesionales (Passalacqua, 2006). Si se observan los 50 mejores colegios Cada organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas, por medio de la cultura organizacional y la gestión académica.

Un verdadero desarrollo de la cultura organizacional, permitiría crear un punto de equilibrio entre ambos grupos de referencia, por lo que la brecha entre ellos quedaría cerrada y se desarrollarían climas de trabajos agradables que permitirían enlazar las necesidades de la organización con las necesidades de los entes de la educación, por lo que el desempeño de estos sería satisfactorio.

"Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual", según (Chiavenato, 1994:36).

Partiendo de la cita anterior, se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un trato suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización; que se remontan hasta la época colonial. Sin duda, cada periodo significó en términos de inserción social, de desarrollo cultural, de relación con el resto del sistema educativo, de inserción a la vida cotidiana, cosas muy distintas, aunque también será posible seguramente captar continuidades. La historia de la educación organizacional, como en otros países de América Latina, está aún por escribirse casi en su totalidad o al menos en una gran parte según las regiones. Por otro lado, es necesario también adentrarse no sólo en la dimensión histórica de la educación sino en la contemporánea a través de estudios socioeducativos. Estas investigaciones tendrán que contemplar dimensiones culturales y organizativas, cuantitativas y cualitativas, como así también dialogar con la sociología de la religión y las distintas teorías existentes sobre los procesos de secularización. Este artículo se inscribe en este tipo de estudios que se están iniciando en América Latina.

Alvarado (1988, p. 15), considera que: "los analistas equivocadamente siempre parten que la deficiente calidad de nuestra educación recae casi exclusivamente en los maestros, según el enfoque gerencial dicho autor considera que hay otro factor fundamental, que dichos analistas lo pasan de soslayo o simplemente lo ignoran, que radica básicamente en la calidad de la gestión institucional de las entidades educativas, vale decir la capacidad gerencial de los directivos, sobre todo de las instituciones educativas estatales". El autor afirma que la dinámica administrativa de cualquier entidad, por más pequeña que fuese, requiere de un trabajo diligente, eficiente y eficaz de su órgano conductor; pues, como todo cuerpo social o ser biológico, si la cabeza falla todos los demás órganos falla. Esto es precisamente lo que también sucede en nuestro sistema

educativo peruano, nos preocupamos sobremanera por los aspectos académicos o pedagógicos, es decir de los métodos y contenidos que orientan el trabajo docente, pero se relega la formación, capacitación y desempeño del órgano rector de la institución. Qué diferencia con la mayoría de las instituciones del sector privado en las que precisamente esta aseveración, aunada a la capacidad de recursos y su notoria autonomía hace que sus logros sean significativamente muy superiores a las estatales.

Alvarado (1988, p. 42) nos dice. “Cualquier política se concibe, tomando en cuenta tres orientaciones básicas dentro de otras, y que se podrían formular en tres interrogantes: “para qué”, el “qué” y el “cómo”, en tal sentido las fuentes filosóficas que sustentan estas inquietudes se pueden inscribir en: — El Humanismo: El “para que” — El Racionalismo: El “que” — El Constructivismo: El “como”. El Humanismo, según esta doctrina filosófica, el ser humano es el eje central de toda iniciativa y actividad política, y por ende de la política educativa, es decir, toda la actividad que se realiza en el marco de la política educativa debe orientarse a buscar el desarrollo y progreso del hombre como agente más importante de la sociedad. Por ello la pregunta “¿para qué?”, supone dirigir los esfuerzos para lograr objetivos claros y definidos en pos del bienestar de la humanidad.

A nivel regional el planteamiento realizado pone de manifiesto la importancia del presente estudio, por cuanto a través del mismo se pretende despertar la reflexión de la administración institucional, sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal de la institución, considerando que la cultura y el clima organizacional son factores determinantes en la eficacia académica, tomando en cuenta además que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización, por lo que la cultura debe ser desarrollada para lograr un equilibrio entre los dos grupos de referencia y lógicamente mejorar los resultados favorables en el área de matemática

para los estudiantes en propuesta.

El crear un punto de equilibrio entre los dos grupos de referencia permitirá a la organización contar con un personal altamente identificado, capaz de compartir los valores, ritos, creencias, mitos, lenguaje, estilos de comunicación y normativa propia de la organización. Todo esto permitirá fortalecer en alto grado del rendimiento académico de los estudiantes y por consiguiente se desarrollaran actividades pertinentes con resultados exitosos.

Las dificultades que se ha detectado en los docentes de la I.E. Almirante Grau, del Distrito de Yanacancha Provincia de y Región Pasco, radica básicamente en que desconocen la relación directa entre cultura organizacional y la gestión académica, siendo esta sin duda el ente integrador de todas las organizaciones y por ende, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano.

1.2 Trabajos previos

Luego del acopio importante de fuente bibliográfica para la realización del marco teórico, coincidimos en investigar y dar con las fuentes procedentes sobre temas relacionados con nuestro trabajo de investigación, y dimos con los siguientes estudios.

Alabart Pino y Portuondo Vélez (1195). *DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN*, concluyeron a la coyuntura económica, política y social actual a nivel mundial, se ha generalizado la necesidad de contar con organizaciones eficientes y eficaces, teniendo en cuenta que la gestión del desempeño es un asunto complejo que requiere tratarse de forma integral desde perspectivas que consideren la mayor cantidad de los factores que inciden sobre el mismo. Cuba, inmersa en el proceso de cambio organizacional más profundo y trascendental acometido en los últimos años, el Perfeccionamiento Empresarial, busca respuestas que se ajusten más a sus condiciones concretas y para ello requiere de enfoques avanzados y

reales, partiendo de que el impacto de este cambio en la cultura organizacional será notable en la medida que se logren cambiar los patrones de conducta de dirigentes y trabajadores.

a. Cruz Cordero (2000). *EL DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. LA EXPERIENCIA EN UNA EMPRESA*, arribó a la siguiente conclusión Toda organización posee una cultura que la distingue, la identifica, y orienta su accionar y modos de hacer, rige sus percepciones y la imagen que se tiene de ella. Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural. Todo estudio organizacional, que pretende cambios o desarrollo debe tener un análisis de la situación del estado actual de los fenómenos y a ellos no escapa el diagnóstico de la cultura organizacional. La cultura se puede estudiar dentro de un proceso de consultoría, en un diseño estratégico, o de estructura o en cualquier proceso de cambio en el que se desee conocer determinados elementos que impiden o favorecen el mismo. Para el estudio de la cultura organizacional es necesario medir los aspectos esenciales, pero no visibles, constituidos por los, valores, creencias, percepciones básicas, que se concretan en las manifestaciones en las organizaciones a través de procedimientos; organigramas; tecnología; información; ritos; conductas; hábitos; comportamientos; forma de expresión oral, gestual, escrita; clima; velocidad; cohesión grupal; motivación; así como: logotipo; formas de vestir; edificios; limpieza; organización. Unas son de más fácil medición al igual que el instrumento a utilizar con este fin, no siendo así en aquellas que están relacionadas con el aspecto socio psicológico a nivel individual y grupal.

b. Álvarez Valverde (2001). *CULTURA ORGANIZACIONAL: NUEVA TENDENCIA DE LA GERENCIA DE RECURSOS HACIA LA COMPETITIVIDAD. UNIVERSIDAD ENRIQUE GUZMAN Y VALLE - LIMA*, llegó a la siguiente conclusión la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que

quieren hacerse competitivas. Por ello, el punto central alrededor del cual gira el presente trabajo, es el estudio de la cultura organizacional como ventaja competitiva en un contexto social de las organizaciones venezolanas. Además, de estudiar el cambio organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo de las organizaciones, también se consideró relevante estudiar la importancia de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología. Causa esta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura. El marco teórico se fundamentó en la teoría existente sobre el tema desarrollado con especial relevancia en Robbins (1992), y los aportes de Katz y Kahn (1995).

c. Carvajal Jauregui (2005) *CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA REGIONAL ENRIQUE CASSINELLI E HIJOS S.A. DE LA CIUDAD DE TRUJILLO – UN ESTUDIO CUALITATIVO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.* La empresa Enrique Cassinelli e Hijos S.A., presenta una cultura organizacional con características y creencias tradicionales, en relación a: empleo de tecnología, uso del tiempo, espacio, administración del personal y estilo de sus líderes; muchas de ellas se mantienen en la actualidad porque en la práctica le han dado resultados favorables a la misma. Los valores mayormente percibidos son: productividad, honradez, buen trato, responsabilidad, orden, limpieza y compañerismo. Estos valores, no están escritos ni divulgados a través de folletos, manuales; se han aprendido en el diario trajinar, en las exigencias mismas del trabajo, en la relación con los jefes, supervisores y personal con muchos años de servicio en la empresa. Sin embargo, no son percibidos de los líderes de la organización.

d. Padilla Bendezú (2008). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENSEÑANZA DE IDIOMAS. TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN. LIMA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD*

CATÓLICA DEL PERÚ, ESCUELA DE GRADUADOS, Destaca su conclusión para cumplir con este propósito, iniciamos nuestro estudio dentro del enfoque organizacional de la gestión del conocimiento, enfoque que ha cobrado vigencia en los últimos años por el valor que el conocimiento ha adquirido como un capital intangible cuyo desarrollo lo convierte en una de las mayores ventajas competitivas en el mercado. La gestión del conocimiento comporta entre otros, la transferencia de los conocimientos y esto a su vez requiere de una cultura organizacional que paralelamente fomente esta transferencia. Tan importante como una gestión del conocimiento es la cultura que la organización tenga para que la transferencia sea un proceso continuo y productivo. Una cultura democrática, participativa, donde las relaciones entre sus miembros sean horizontales, de confianza y colaboración, conforman el ámbito ideal para que prospere una gestión del conocimiento; léase, la transferencia de conocimientos.

e. Santiago Echevarría (2005) PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO- HUANCAYO, concluyó Principales aplicaciones en el sector empresarial en el desarrollo de esta investigación se elabora una concepción teórico-metodológica para el estudio de la cultura organizacional la cual implica la definición de carácter dialéctico sobre cultura organizacional, la definición de las variables e indicadores que determinan este objeto y la creación de procedimientos de diagnóstico que permitan un conocimiento profundo del comportamiento de este fenómeno, y en consecuencia poderlo gerenciar en función de procesos de cambio y desempeño empresarial. Como orientación metodológica en el desarrollo de esta actividad, se parte de una concepción epistemológica integrativa como sistema abierto que emplea métodos teóricos y empíricos, cuantitativos y cualitativos en la construcción del conocimiento, sobre la base de una concepción sistémica de las organizaciones.

f. Carrasco Díaz (2002). *GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNSACA*. Esta tesis es un estudio que consiste en el análisis de la relación de las variables Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional, relación que se ha determinado como resultado de todas las actividades metodológicas y procedimentales que se han desplegado para su realización. Al analizar y medir la variable independiente Gestión Educativa se ha determinado que es regular en todo los aspectos que comprende, es decir, en la gestión institucional, administrativa y curricular. Igualmente en los procesos de gestión y los procesos curriculares, que se desarrollan en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La variable dependiente Calidad de Formación Profesional al ser analizada, ponderada, y medida se ha determinado, que los indicadores de calidad por áreas curriculares, apenas alcanzan el nivel regular, distando mucho de los niveles de calidad exigidos por los estándares internacionales que debiera ser de excelencia y con cero margen de error.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable1:

La cultura organizacional

Al respecto, **ROBBINS (1991)** plantea: “La idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. Hace diez años las organizaciones eran, en general, consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son algo más que eso, como los individuos; pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras..., pero una y otra

tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales....Los teóricos de la organización han comenzado, en los últimos años, a reconocer esto al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización”.

En términos generales se define CULTURA como una nueva óptica que permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones. Los conceptos que se plantean han logrado gran importancia, porque obedecen a una necesidad de comprender lo que ocurre en un entorno y explican por qué algunas actividades que se realizan en las organizaciones fallan y otras no.

Al respecto, **DAVIS (1993)** plantea que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes". El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre. Por otra parte, se encontró que las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional.

PÜMPIN Y GARCÍA, citado por Vergara (1989) definen la cultura como "el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen".

Desde otro punto de vista más general, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos.

Características de la cultura

Para Pérez y Galis (1999:187) las organizaciones al igual que las huellas digitales, son únicas y singulares, poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistemas de recompensa, toma de decisiones y filosofía; la unión de todos estos elementos es lo que constituye la cultura.

La notable diferencia existente entre las diversas filosofías organizacionales es lo que hace que la cultura de cada organización se considere única y exclusiva, además de permitir un alto grado de entendimiento e interrelación entre sus miembros.

La cultura determina lo que las personas involucradas en ella consideran correcto o incorrecto, así como sus preferencias en la manera de ser dirigidos.

Funciones de la cultura

Para **Berger Bhenoth .(1998:135)** la cultura cumple con varias funciones en el seno de una organización. En primer lugar, cumple la función de definir los límites hasta los que los comportamientos difieren unos de otros. Segundo, transmiten un sentido de identidad sus miembros. Tercero, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses personales del individuo. Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social.

La cultura es el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionarle normas adecuadas de cómo deben comportarse y expresarse los empleados.

El mal conocimiento de la cultura puede ser causa de malos entendidos y malas interpretaciones dentro de las sociedades en el momento en que pierde su capacidad de coordinación y de integración.

Organización

Según **Gómez Glorinda. (2001:196)**, la organización es la función de crear o proporcionar las condiciones y relaciones básicas que son requisito previo para la ejecución efectiva y económica del plan. Organizar incluye, por consiguiente, proveer y proporcionar por anticipado los factores básicos y las fuerzas potenciales, como está especificado en el plan.

La organización es un proceso encaminado a obtener un fin. La organización por definición es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos.

Tipos de organizaciones

Según **Gómez Glorinda. (1999: 276)**, clasifica de la siguiente manera

- Organización formal

Mecanismo o estructura que permite a las personas laborar conjuntamente en una forma eficiente. Cada miembro puede contribuir en forma más eficiente con su trabajo, para la conservación del objetivo primordial.

Propósitos:

- Permitir al administrador o ejecutivo profesional la consecución de los objetivos primordiales de una empresa.
- Eliminar duplicidad de trabajo
- Asignar a cada miembro de la organización una responsabilidad y autoridad para la ejecución eficiente de sus tareas.
- Una excelente organización permite el establecimiento de canales de comunicación adecuados.

- **Organización informal**

Es el resultante de las reacciones individuales y colectivas de los individuos ante la organización formal. Este tipo de organización se puede observar en cinco niveles diferentes:

1. Organización Informal Total, considerada como un sistema de grupos relacionados entre sí.
2. Constituida en grupos mayores de opinión o de presión sobre algún aspecto particular de la política de la empresa
3. Grupos informales fundados en la similitud de labores y relacionados más o menos íntimamente.
4. Grupos pequeños de tres y cuatro personas relacionados íntimamente.
5. Individuos aislados que raramente participan en actividades sociales

Cultura organizacional

Según **Robbins (1999, p 595)**, "La cultura organizacional puede ser percibida como un registro histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la empresa desde su inicio y durante su desarrollo, a través de los cuales puede tomarse la decisión de omitir o crear algún tipo de comportamiento favorable o desfavorable para el crecimiento de la organización".

La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras.

a) Reseña histórica de cultura organizacional

Según **Gómez Glorinda, (2001: 187)**, La cultura de una organización se establece y se mantiene, la cultura original se deriva de la filosofía del fundador. Esto influye fuertemente en el criterio que se emplea en la contratación del personal. Las acciones de la alta

dirección actual establecen el clima general de lo que es un comportamiento aceptable y de lo que no lo es. En la figura siguiente, se muestra la forma en que se construyen las culturas organizacionales.

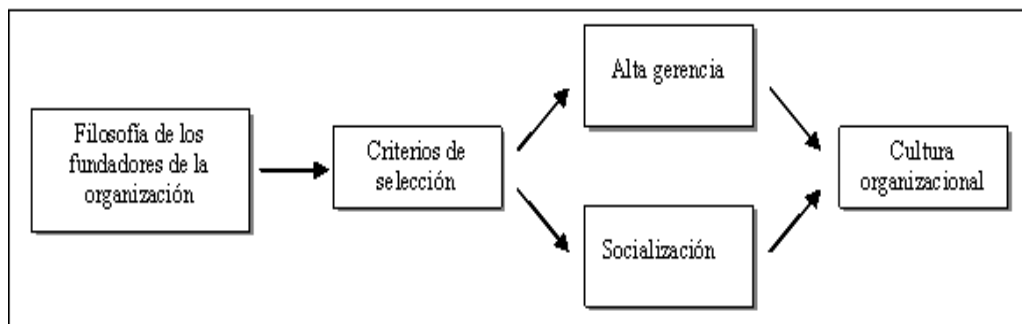


Figura No. 1: Reseña histórica de Cultura Organizacional Según Gómez Glorinda, (2001:187)

b) Tipos de cultura organizacional

Dentro de los tipos de cultura organizacional **Gómez, Glorinda.** (2001:471), clasifica en los siguientes:

- **Cultura predominante:** es aquella cultura que muestra o expresa los valores centrales que comparte la gran mayoría de los miembros de la organización. Cuando se habla de cultura organizacional se habla de cultura dominante.
- **Subcultura:** son culturas que reflejan problemas, situaciones y experiencias que comparten sus miembros.

Si las organizaciones no tienen una cultura dominante y sólo estuvieran compuestas por numerosas subculturas, el valor de la cultura organizacional como variable independiente decrecería bastante porque no existiría una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

c) Funciones de la cultura organizacional

Gómez, Glorinda, plantea que la cultura organizacional cuenta con varias funciones, entre las cuales se citan las siguientes:

- Gestión Gerencial, flexibilidad, evaluar y modificar el rumbo de la empresa.
- Utilización de tecnologías comunicacionales, esto en vista de la globalización.
- Hacer notorio que lo más importante son los recursos humanos.
- Competitividad e innovación.
- Capacitación permanente, prosperidad y calidad de los resultados.
- Disciplina, horizontalidad, participación, responsabilidad, respeto mutuo, honestidad.
- Formar: líderes, agentes de cambio y personal de relevo.
- Comunicar un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- Apoyar el compromiso con algo superior al yo mismo.
- Fortalecer la estabilidad del sistema social.
- Facilitar premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.
- Los artefactos culturales, motivan al personal y facilitan la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes.

d) Factores que afectan una organización

Cruz (1985: 287) considera los siguientes factores:

1. **La historia y propiedad:** Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poder alto, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados.
- **El tamaño:** Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña

proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros.

- **La tecnología:** Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante se requiere de fuentes de poder muy claras al igual que de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos.
- **Metas y objetivos:** Los objetivos de una empresa varían conforme a las estrategias.
- **El personal:** Es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características que posean sus miembros. Significa que cada persona acepta, pero modifica su cultura.

Para que un director logre que su grupo trabaje con entusiasmo es necesario que la mantenga altamente motivado. Algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director, hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones.

e) Importancia de la cultura organizacional

Para **Otero Deyvis. (1994:352)**“La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad”.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las

cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos. Asimismo se ha podido observar en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado, como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

Comunicación institucional

Definir qué es una Institución es algo complejo y tiene diferentes connotaciones:

Muriel y Rota (1.980:37), citan a **Fichter (1974)**, para quien una institución es “una estructura relativamente permanente de pautas, roles y relaciones que las personas realizan según determinadas formas sancionadas y unificadas, con objeto de satisfacer necesidades sociales básicas”.

Para **Bartoli (1992)**, la palabra organización remite a tres significaciones: al acto de organizar, al resultado de ese acto y al conjunto organizado. Por lo tanto, se refiere, al igual que en la primer definición citada, a un conjunto o grupo de personas que se ha conformado con el propósito de alcanzar un fin común (conjunto organizado).

Para **Bartoli (1992)**, la primera relación entre comunicación y organización se da en el momento en que resulta necesario definir circuitos comunicacionales para organizar las unidades de trabajo de una organización, y que para desarrollar esa comunicación interna es menester organizar su puesta en marcha.

Siguiendo a esta autora, la Comunicación es acto, objeto y medio de la puesta en común o de la transmisión. Y para ella la comunicación en las organizaciones no dista demasiado de esta definición, ya que “es un

conjunto de actos más o menos estructurados; también es un objeto, incluso un „recurso“ fundamental de la empresa si se considera la comunicación como fruto de informaciones, en especial operativas.

a) Comunicación interna y externa

Clima y cambio institucional

Cruz Cordero (1991:336) Plantea que es “un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente organizacional que los rodea, estén o no acostumbrados a éste”.

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades o características del ambiente interno laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

¿Qué influye sobre el clima organizacional?

- Pueden haber cambios positivos y negativos.
- Alteración de las condiciones económicas.
- Competencia.
- Cambio de líderes.
- Reestructuración, reducción y capacitación.
- Días de pago, problemas con algún empleado.

Muchas veces, se tiende a confundir el significado correspondiente a los términos cultura y clima organizacional, es por ello que se presenta a continuación una serie de enfoques que permitirán visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

- a. **Enfoque estructuralista:** define el clima organizacional como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.

- b. **Enfoque subjetivo:** define el clima como el concepto que el empleado se forma de la organización.
- c. **Enfoque de síntesis:** éste se caracteriza por ser el más reciente y visualiza el clima desde el punto de vista estructural y subjetivo a la vez. Para éste el clima es el efecto subjetivo percibido en el sistema y en otros factores importantes como las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización determinada.

Estudiando el clima organizacional desde un punto de vista más particular, se puede decir que es la percepción que el individuo tiene de la organización para la cual labora, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, motivación, consideración, cordialidad, apoyo y descentralización.

Abravanel (1992) clasifica cinco elementos que determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en el desempeño de sus funciones, la calidad del trabajo, la moral, resultados y cohesión entre los mismos; y que desde el punto de vista de la organización redundará en una mayor producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y reducción del absentismo. El clima organizacional es un fenómeno en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción de los trabajadores y el clima de trabajo de los mismos.

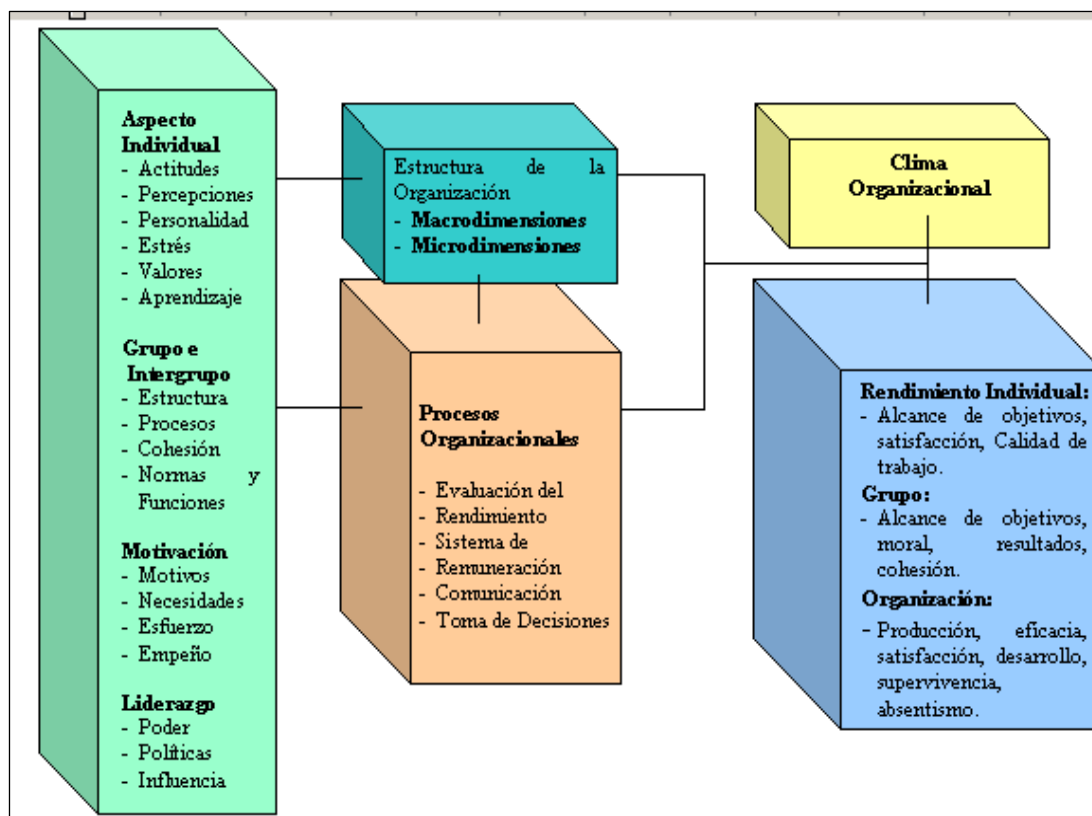


Figura No. 2: Abravanel (1992) elementos que determinan el rendimiento del personal dentro de una organización

Tipos de clima organizacional

Alabart y Protuondo (1999:254) divide el clima organizacional en dos grandes tipos: clima autoritario y clima participativo.

- a. **El clima autoritario.** Puede subdividirse a su vez en Autoritario explotador; se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
- b. **Autoritarismo paternalista:** se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

c. El clima participativo. Se subdivide en:

Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

Participación en grupo: Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical – horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los climas autoritarios explotadores y paternalistas Corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los climas participativos consultivos y de participación en grupo corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Características de clima organizacional

Según Ambrosio (1991) Existen nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, se citan:

1. Estructura: representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

2. Responsabilidad (empowerment): es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. Recompensa: corresponde a la percepción de los miembros sobre la asignación de una recompensa por el trabajo bien realizado. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
4. Desafío: corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. Cooperación: es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. Estándares: es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. Conflictos: es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general,

es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Cambio organizacional

De acuerdo a **Robbins (1999)**, el cambio organizacional se define como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. También podría decirse que es el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional.

La palabra cambio se ha hecho bastante popular dentro de las más diversas organizaciones y se ha convertido en un protagonista del quehacer empresarial. Los últimos tiempos parecen indicar que quien no se adapte al cambio morirá en el camino.

En conclusión, los cambios no son más que las nuevas tendencias y actitudes de las empresas, además de una realidad que afecta fuertemente a todo tipo de organizaciones, tanto así que lo más probable es que algo que sea único o sólido hoy, el día de mañana sea sorpresivamente diferente.

Fuerzas para el cambio

Para **Otero**, los cambios puedan tener lugar debe existir algún tipo de necesidad motivacional para que los mismos se produzcan; esta necesidad se origina mediante la interacción de fuerzas, las cuales se clasifican en:

- Internas: son aquellas que provienen de dentro de la organización, surgen del análisis del comportamiento organizacional y se presentan

como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, creando la necesidad de cambio de orden estructural.

- Externas: son aquellas que provienen de afuera de la organización, creando la necesidad de cambios de orden interno.

La siguiente figura permite una mejor comprensión de las ideas anteriormente expuestas:

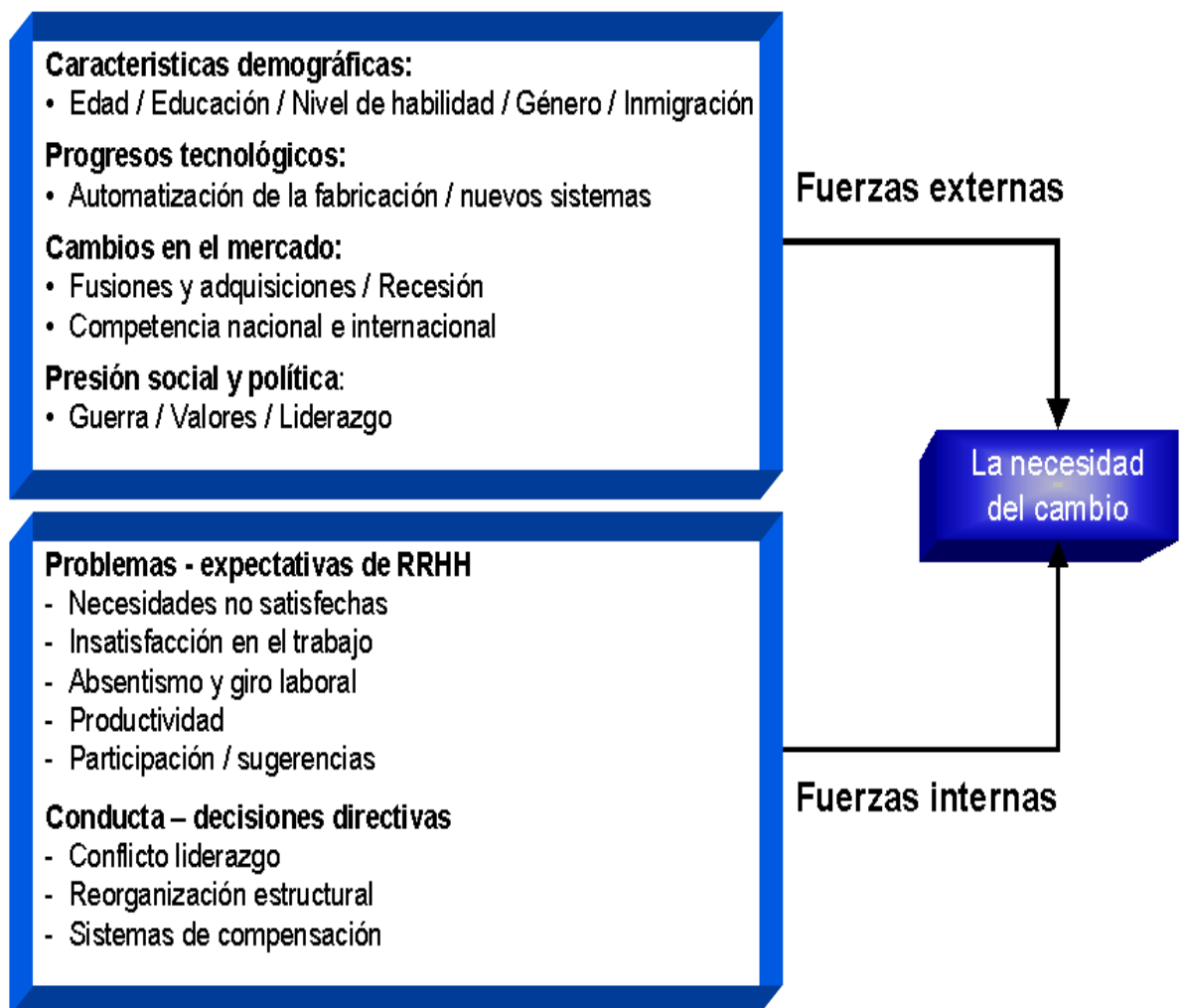


Figura No. 3: Comprensión de las ideas sobre cambio.

Variable 2:

Gestión académica

Según el **García Leiva (2006)** la Gestión Académica, debe tender al logro de los objetivos y metas educativas, atendiendo las necesidades

básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo - institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la contención de situaciones afectivas, etc. El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícitos. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones, sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, y no estoy puntualizando el obviar los registros en la organización, que a mi parecer, son de suma importancia porque nos permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las

gestiones, sino que se transformen en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Cuantas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido.

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

En conclusión podemos afirmar que es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

Dimensiones de la gestión académica

Anzizu (1990:276) Organiza la Gestión Educativa en cuatro dimensiones:

a. La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea.
- La división del trabajo.
- Los canales de comunicación formal.
- El uso del tiempo y de los espacios.

La dimensión organizacional los profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de una organización, juntos con otros compañeros, bajo ciertas normas y exigencias institucionales, y no en la falacia de una campana de cristal como podría ser el salón de clases.

b. La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias.
- Consideración de los recursos humanos y financieros.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.

Desde la dimensión administrativa se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones.

c. La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos.
- Las modalidades de enseñanza.
- El valor otorgado a los saberes.
- Los criterios de evaluación.
- Las teorías de la enseñanza.

De manera particular, la dimensión pedagógico se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

d. La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales) :

Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. Según Ambrosio, E. (1991) El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"...

Por dimensión comunitaria se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro.

La calidad en la educación

Según **Tedesco** (1995:968) "calidad es satisfacer las necesidades de los clientes", plantea algunas reflexiones e interrogantes".

Dada la dificultad para llegar a un significado unívoco de calidad se infiere que hay límites en la precisión de una definición acabada, que abarque o incluya todas sus significaciones.

Block, Calidad, es el valor que se atribuye a un proceso o a un producto educativo. Ese valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente respecto de otro.

El concepto de calidad descansa sobre tres factores coherentes entre sí:

- **Funcionalidad.-** Relación entre resultados educativos y fines de la educación y metas institucionales y las aspiraciones y necesidades educativas de la comunidad y los individuos.
- **Eficacia.-** Es la coherencia entre resultados, metas y objetivos, también se define como la consecución de los objetivos educacionales, establecidos como valiosos y deseables.
- **Modernidad.-** Proceso para poner a la educación a tono con las exigencias presentes y las del nuevo siglo, cuyo último fin busca el desarrollo más fluido de las actividades educativas, considerando para

ello la modernización curricular, la capacitación de maestros, dotación de libros y material educativo, así como la mejora de la infraestructura física de los mismos

La calidad de la educación se ha constituido en los últimos tiempos, en principio organizador de las políticas institucionales y estatales. Calidad educativa es un rasgo o atributo de lo educativo, referido a distintos niveles (macro y micro) y a múltiples dimensiones de cada nivel; además, expresa concepciones de la educación, valores o criterios no siempre coincidentes. El punto focal de su acción es la educación definida como instancia de construcción y distribución del conocimiento socialmente válido.

Marco normativo

El elemento central del desarrollo institucional de un centro educativo es la definición de los valores y objetivos que orienten el trabajo del centro en todos sus aspectos.

Los valores y objetivos tienen como marco legal, en primer lugar; lo estipulado por la Constitución Política del Perú, particularmente en su artículo 2º y 13º al 19º, pues en ellos se expresa la manera como el Perú concibe el desarrollo de la persona humana y sus derechos frente a la educación, en función de las metas de desarrollo nacional.

Un segundo lugar le corresponde a las leyes y normas del sector Educación, que regulan la actividad educativa en concordancia con la Constitución.

Además del marco normativo de la Constitución y las Leyes es importante considerar la necesidad de integrar las perspectivas locales a la cambiante realidad global de nuestros días; una de las características más importantes del mundo contemporáneo, y que se hace aún más aguda en un país multicultural como el nuestro, es la necesidad de aprender vivir en paz. Lo bueno es que, adquirida esta capacidad, haremos de nuestra diversidad un beneficio, ya que la variedad alienta la creatividad y estimula el desarrollo intelectual y espiritual de las personas.

Los agentes educativos

Ambrosio (1998:235) las clasifica de la siguiente manera:

- a. El Promotor.** A las personas naturales o jurídicas que organizan centros educativos de gestión privadas, se les denomina promotores.
 - b. El Director.** El director del centro educativo, es el representante legal y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria para que se cumplan los fines del centro o programa educativo respectivo.
 - c. El docente.** Es el educador que realiza su trabajo en contacto directo con los educando, y en coordinación estrecha con sus colegas; participa del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumentos. Es el responsable de los resultados del trabajo educativo. de evaluación.
 - d. Los padres de familia.** El grado y características de participación de la comunidad y padres de familia están supeditados, a las normas y al estilo de política de administración que establezca el gobierno y la institución educativa.
 - e. El alumno.** Está constituido por los estudiantes, cuyo universo es altamente heterogéneo.
 - f. La comunidad.** El municipio se convierte en la instancia educativa más próxima a la actividad del centro educativo, seguido de las empresas, parroquia y algunas organizaciones sociales de base, que colaboran con los centros educativos.
 - g. Las Direcciones Regionales de Educación.** Es el canal directo de comunicación en el Ministerio de Educación y las Instituciones Educativas.
- La educación siempre ha sido un tema complejo porque trata de conciliar los intereses particulares de los sujetos con las restricciones que impone el mundo social. Hasta hace pocas décadas había cierta unanimidad entre los valores sociales, los familiares y los valores que se transmitían desde la institución educativa por excelencia, esto es, la escuela.

Dada la diversidad de perfiles que abarca el concepto de agente educativo (personal de servicio, miembros de la comunidad, familiares o profesionales que se encuentren vinculados al sector de protección, nutrición, salud o educación) es importante implementar acciones de formación que, con un enfoque intersectorial organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas. y diferenciado, hagan posible que cualquier interacción con estudiantes tenga una intención educativa.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?

1.4.2 Específicos

- i. ¿En qué medida los tipos de la cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?
- ii. ¿Cómo la comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?
- iii. ¿Cómo el clima y cambio organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?

1.5 Justificación del estudio

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1. Relevancia social: las soluciones están dirigidas a los estudiantes del nivel primario de la Institución Educativa N° 31775 “Almirante Grau”- Yanacancha-Pasco y por ende a las demás instituciones educativas del ámbito

1.5.2. Implicaciones prácticas: se desarrolla las habilidades investigativas, se fortalecen las competencias y capacidades de los estudiantes de primaria (agrupadas en los dominios: preparación para el aprendizaje con la educación práctica y dinamizada).

1.5.3. Valor teórico: permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico, para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: cultura organizacional y gestión académica de estudiantes de primaria; dicha información será el resultado práctico de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.

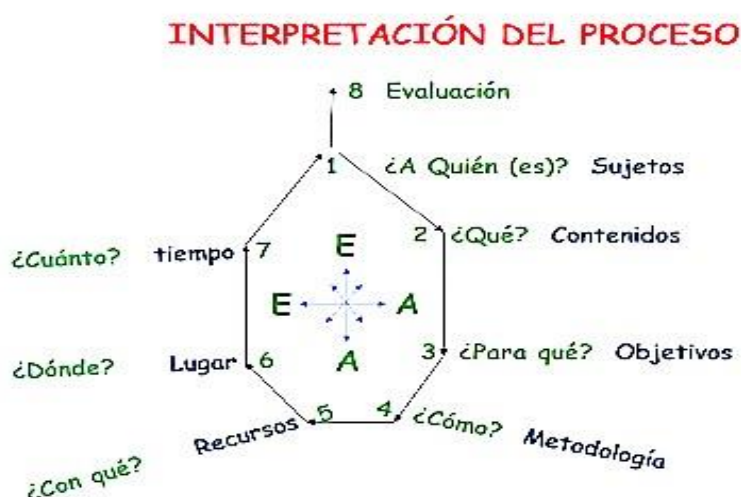


Figura No. 4: Interpretación del proceso método Polya

1.5.4. Utilidad metodológica: posibilita la construcción de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos serán validados y confiabilizados. La forma ordenada como se sigue la ruta del diseño de investigación que garantice estas características, por tanto, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Hipótesis Nula

La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

1.6.2 Específicas

H₁: Los Tipos de Cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

H₂: La comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

H₃: El clima y cambio organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación entre la cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

1.7.2 Específicos

- I. Precisar la relación entre los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.
- II. Explicar la relación entre la comunicación institucional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.
- III. Describir la relación entre clima y cambio organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

II. Método

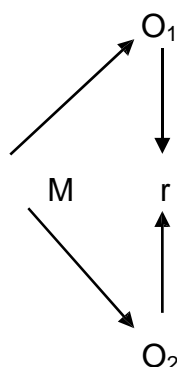
2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación, que puede definirse como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. (Abanto, W., 2014, p. 28)

Diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional:

El diseño es **no experimental** porque se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente (Cultura organizacional); es **transeccional** porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables cultura organizacional y gestión académica de estudiantes en un momento o tiempo único; es **correlacional** porque describen vinculaciones entre las variables cultura organizacional y gestión académica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



O₁: Cultura organizacional

O₂: Gestión académica

El diseño metodológico de la investigación se escribe en los siguientes pasos:

Primero: se realizó un estudio de la cultura organizacional en los docentes de la muestra de investigación.

Segundo: Se realizó un estudio de la gestión académica de estudiantes de primaria en la muestra de investigación.

Tercero: Se analiza la relación de causalidad que existe entre la cultura organizacional y gestión académica de estudiantes de primaria.

Cuarto: Se realizó la prueba estadística de correlación entre las variables para hallar el coeficiente de determinación que el nivel de implicancia entre la cultura organizacional y gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Quinto: Formulación de conclusiones y presentación de propuesta para mejorar la cultura organizacional y gestión académica.

Para el desarrollo de la investigación se empleó predominantemente el método científico, experimental de campo, documental y bibliográfico (Kerlinger, F., 2001: 418-419).

- **Método científico:** Considerado con sus procedimientos de: planteo del problema de investigación, construcción de un modelo teórico, deducción de secuencias particulares, prueba de hipótesis y conclusiones arribadas en la teoría.
- **Método experimental de campo:** Considerado a que nos conlleva a contrastar los resultados obtenidos entre Cultura organizacional y gestión académica de estudiantes de primaria; para los estudiantes seleccionados como muestra de estudio.
- **Método documental y bibliográfico:** Consistirá en tomar información para la construcción de los antecedentes de estudio, marco teórico y la estadística de las fuentes documentales de la secretaría de la institución, las mismas que sirvieron para revisar promedios de notas de los estudiantes de la institución educativa N° 31775 “Almirante Grau”.
- **Método estadístico:** Considerado con el fin de recopilar, organizar, codificar, tabular, presentar, analizar e interpretar los datos obtenidos en la muestra de estudio durante la investigación.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1. Cultura organizacional

Es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior. Bretones y Mañas (2008).

Dimensiones:

D₁: Tipos de cultura organizacional

D₂: Comunicación institucional

D₃: Clima y cambio organizacional

Variable 2. Gestión académica

Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas de una institución en función de su conocimiento. En la conducción y operación de una institución los profesores de tiempo completo tienen un papel central, ellos mismos son los profesionales para generar y aplicar los conocimientos. Son ellos quienes cuentan con la información necesaria para establecer las características propias que definen a la institución, dando resultados productivos en el aprendizaje de los estudiantes de nivel. La gestión académica es la función que define el rumbo del aprendizaje de los

estudiantes a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas. Puede ser individual o colectiva.

Dimensiones:

D₁: Organizativa, administrativa y pedagógica

D₂: Factores de la calidad educativa

D₃: Gestión gerencial

2.2.2 Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior. Bretones, F. D. y Mañas, M. A. (2008)	Se evaluará en las dimensiones: problematización de la realidad, fundamentación teórica de la realidad y comprobación de la realidad. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de cultura organizacional que consta de 15 ítems.	D1: Tipos de cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa una cultura predominante con los miembros de una organización. - Comparten subculturas adecuadamente. - Refleja una identidad cultural adecuada. 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			D2: Comunicación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica la comunicación interna dentro de una organización - Utiliza la comunicación externa como herramienta de organización. - Diferencia correctamente la comunicación ascendente y descendente dentro de una organización 	
			D3: Clima y cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe un clima autoritario entre la interacción de los superiores. - Aprecia un clima participativo entre los superiores y acompañante. - Percibe correctamente un clima explotador como un clima desfavorable dentro de una organización 	

Gestión académica	Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas de una institución en función de su conocimiento. En la conducción y operación de una institución los profesores de tiempo completo tienen un papel central, ellos mismos son los profesionales para generar y aplicar los conocimientos. Son ellos quienes cuentan con la información necesaria para establecer las características propias que definen a la institución, dando resultados productivos en el aprendizaje de los estudiantes de nivel. La gestión académica es la	Se evaluará en las dimensiones: Un cuestionario de gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. que consta de 15 ítems	D1: Organizativa, administrativa y pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica correctamente la dimensión organizativa de la gestión educativa. - Conoce correctamente la dimensión administrativa de la gestión educativa. - Identifica correctamente la dimensión pedagógica de la gestión educativa. 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			D2: Factores de la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciona correctamente el factor funcionalidad con los resultados educativos. - Relaciona con eficacia resultados, metas y objetivos. 	
			D3: Gestión gerencial	<ul style="list-style-type: none"> - Emplea el proceso de planificación para seleccionar metas y objetivos. - Utiliza el proceso de organización entre los recursos humanos y económicos. 	

	función que define el rumbo del aprendizaje de los estudiantes a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas.				
--	--	--	--	--	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012 p. 221)

La población en la presente investigación estuvo constituida por 33 docentes de las siguientes instituciones educativas del nivel primario:

- Institución Educativa No. 31775 “Almirante Grau”, del Distrito de Yanacancha, Provincia y Región Pasco, compuesto por 20 docentes.
- Institución Educativa José Antonio Encinas Franco, del Distrito de Yanacancha, Provincia y Región Pasco, compuesto por 13 docentes.

2.3.2 Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221)

La muestra en la presente investigación es no probabilístico, intencional compuesto por los 20 docentes, representado por los integrantes de la Institución Educativa No. 31775 “Almirante Grau”

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: son un conjunto de reglas o procedimientos para obtener datos o información (Carrillo, 2011).

Instrumentos: cualquier recurso o formato de papel o digital que se utiliza para recoger información (Carrillo, 2011).

Fichaje: fichas bibliográficas, de citas, de resumen, de lectura.

Observación Directa: Actividades, según cronograma, ver anexo.

Aplicación de pruebas: Lectura, cuestionario para las variables independiente dependiente ver anexo.

Notas de campo: anecdotario

Cuestionario a la cultura organizacional:

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Manejo de la cultura

Autor: Lucy María Olivares Peña

Administración: Individual

Procedencia: Programa Magister en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: docentes.

Duración: 30 minutos

Usos: Docentes de la Institución Educativa No. 31775 “Almirante Grau”, del Distrito de Yanacancha 2017.

Dimensiones a medir: La relación de la cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Nº total de Ítems: 15 ítems por variable. (Ver anexo 3)

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre **cultura organizacional** partiendo de la variable general, dividida en tres dimensiones: tipos, comunicación, clima y cambio organizacional.

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Problematicación de la realidad: Identifica la realidad problemática, identifica aspectos relevantes de la realidad problemática y formula problemas considerando tipología, como está planteado en la formulación de problemas.

Fundamentación teórica de la realidad: Presenta fuentes bibliográficas confiables, plantea justificación del trabajo y formula objetivos e hipótesis.

Comprobación de la realidad: Maneja técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento, presentación de resultados, validación de instrumentos y prueba de hipótesis y conclusiones.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 15 preguntas; cada pregunta tiene alternativas de respuestas:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

iii) **La validez y el nivel de confiabilidad** del instrumento puede obtenerse valores entre 0 y 1, a medida que se más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente tabulado por Aiken. Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez. ⁽¹⁾

Determinando **la validez y el nivel de confiabilidad** del instrumento por medio de Coeficiente de Alfa de Crombach (α), utilizando el SPSS. 23, en una muestra piloto de 8 integrantes, según formula:

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_p} \right]$$

α : coeficiente Alfa de Cronbach

¹ Gamarra A, Guillermo y otros; Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS. Segunda Edición: abril 2015; Editorial San Marcos; Lima. P.309.

K: número de ítems en la prueba (20)

V_i : varianza de cada ítem

V_p : varianza de la prueba

Resumen del cálculo de la varianza del instrumento en muestra piloto, con SPSS.23												
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item13	Item14	Item15		Suma
Válido	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
V_i	6.554	6.125	7.554	4.500	7.143	4.571	4.268	6.411	3.429	7.143	57.696	186.125

Se obtiene que $\alpha = 0,76$; y

Tabla No. 1 Interpretación del coeficiente de la prueba cultura organizacional	
ESCALA	CATEGORÍA
$\alpha = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha = 0$	Confiabilidad nula

iv) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a 5 docentes de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable **cultura organizacional**; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

- **Validación del Instrumento**

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la fórmula

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde:

n : número de docentes (muestra)

X_i: valores obtenidos en el momento 1

Y_i: valores obtenidos en el momento 2

r>0.20 (cada Ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 3 doctores, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Este Instrumento incluye **15 ítems** correspondientes a las dimensiones.

Cuestionario sobre gestión académica:

Tuvo como propósito determinar la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria en tratamiento, la comunicación institucional que se relaciona con los factores de la calidad educativa, la relación del clima y cambio organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. En caso. El cuestionario consta de **15 ítems**. (Ver anexo 4)

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre **gestión académica**

Autora: Lucy María Olivares Peña

Administración: Individual

Procedencia: Programa Magister en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: docentes

Duración: 30 minutos

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre la gestión académica de estudiantes de educación primaria involucrando los factores y cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Preparación para el aprendizaje: Características del estudiante, conocimiento actualizado y ejecuta proceso de diversificación.

Enseñanza para el aprendizaje: Expectativas de aprendizaje, convivencia para el aprendizaje y desarrollo de la sesión de aprendizaje.

Participación en la gestión de la escuela comunidad: Coordinación con sus pares, actitud democrática con su entorno, participación en la gestión de proyectos y reuniones con padres de familia.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad: Reflexión de la práctica pedagógica, capacitación permanente y promueve los valores.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de **15 preguntas**; cada pregunta tiene alternativas de respuestas:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

iii) La validez y el nivel de confiabilidad del instrumento puede obtenerse valores entre 0 y 1, a medida que se más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. El resultado puede evaluarse estadísticamente tabulado por Aiken. Es precisamente esta posibilidad de evaluar su significación estadística lo que hace a este coeficiente uno de los más apropiados para estudiar este tipo de

validez. ⁽²⁾

Determinando **la validez y el nivel de confiabilidad** del instrumento por medio de Coeficiente de Alfa de Crombach (α), utilizando el SPSS. 23, en una muestra piloto de 8 integrantes, según formula:

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_p} \right]$$

α : coeficiente Alfa de Cronbach

K: número de ítems en la prueba (20)

V_i : varianza de cada ítem

V_p : varianza de la prueba

Resumen del cálculo de la varianza del instrumento en muestra piloto, con SPSS.23												
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item13	Item14	Item15		Suma
Válido	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
V_i	6.554	6.125	7.554	4.500	7.143	4.571	4.268	6.411	3.429	7.143	57.696	186.125

Se obtiene que $\alpha = 0,76$; y

Tabla No. 2 Interpretación del coeficiente de la prueba gestión académica	
ESCALA	CATEGORÍA
$\alpha = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja

² Gamarra A, Guillermo y otros; Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS. Segunda Edición: abril 2015; Editorial San Marcos; Lima. P.309.

$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha = 0$	Confiabilidad nula

iv) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a 5 docentes de otra Institución Educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre **gestión académica**, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

v) Validación del Instrumento

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la formula

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde:

n : número de docentes (muestra)

X_i: valores obtenidos en el momento 1

Y_i: valores obtenidos en el momento 2

$r > 0.20$ (cada ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 5 doctores, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores. Este Instrumento incluye **15 ítems** correspondientes a las dimensiones.

2.5 Método de análisis de datos

Se realizara a través de:

- **Documental:** para la elaboración y ampliación de los antecedentes de la investigación, para la elaboración del marco teórico y conceptual referente a la investigación.
- **Codificación:** para codificar a los estudiantes elegidos. Así mismo codificar los cuestionarios aplicados.
- **Tabulación:** los datos obtenidos durante el proceso de la investigación, con el manejo del Excel y el SPSS.23 arribando a las conclusiones por medio de la estadística inferencial.
- Para establecer las inferencias estadísticas se eligió un nivel de significación de 1% ($\alpha = 0,01$) y una aceptación de acierto al 99% por tratarse de una investigación educativo - social.
- Para comprobar las hipótesis de estudio se aplicó el coeficiente de correlación Rho Spearman, esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos en esta oportunidad son las dimensiones; además, el coeficiente de correlación de Spearman se rige por las reglas de la correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponden de + 1 a - 1, pasando por el cero, donde este último significa no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.

III. Resultados

3.1 Tratamiento estadístico e interpretación de datos:

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestran reflejan los resultados obtenidos antes y después del trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco; interpretando su proceso con sus fundamentos teóricos y prácticos.

Con estas consideraciones, es necesario mencionar en este acápite los siguientes criterios:

- Presentando los resultados en cuadros y gráficos estadísticos para la visualización de cada uno de ellos (la observación de los instrumentos), se analizaron estos resultados a través de la estadística descriptiva, siendo el parámetro de medición en forma cualitativa

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

- La confiabilidad y validación de los instrumentos de investigación se aplicó la fórmula Alfa – Cronbach ayudado por Pagano ⁽³⁾, y el software estadístico SPSS versión 23.0 en español, con la misma se precisó el cumplimiento de la problemática planteada, ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?
- Para establecer las inferencias estadísticas y la contrastación de hipótesis, se eligió un nivel de significación de 99% y un margen de error de 1% o ($\alpha = 0.01$) por tratarse de una investigación educativo - social. Y para la comprobación de los mismos se aplicó el coeficiente de correlación Rho Spearman, esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando

⁽³⁾ Pagano R, Robert ; Estadística Elemental para las Ciencias del Comportamiento”. Editores Thomson. México, 2002.

las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos en esta oportunidad son las dimensiones; además, el coeficiente de correlación de Spearman se rige por las reglas de la correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponden de + 1 a - 1, pasando por el cero, donde este último significa no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.⁽⁴⁾

3.2 Resultados de la variable 1:

Tabla No. 3 Percepción de la cultura organizacional				
Indicadores	Tipos de cultura organizacional	Comunicación institucional	Clima y cambio organizacional	Porcentaje acumulado media
Nunca	8,0	4,0	6,0	6,0
Casi nunca	12,0	16,0	14,0	14,0
A veces	15,0	25,0	22,0	21,0
Casi siempre	65,0	55,0	58,0	59,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: resumen de la aplicación del cuestionario, elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre cultura organizacional, con sus indicadores y las dimensiones; acumulado en términos porcentuales media, observando en su gran mayoría están en el indicador casi siempre seguido de a veces; con ello se afirma que es necesario una cultura organizacional como lo plantea Bartoli (1992) al acto de organizar, al resultado de ese acto y al conjunto organizado. Por lo tanto, se refiere, al igual que en la primera definición citada, a un conjunto o grupo de personas que se ha conformado con el propósito de alcanzar un fin común (conjunto organizado).

⁽⁴⁾) Gamarra A, Guillermo y otros; Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS. Segunda Edición: Abril 2015; Editorial San Marcos; Lima. Pág. 231 al 248.

3.3 Resultados de la variable 2:

Tabla No. 4 Percepción de la gestión académica				
Dimensiones Indicadores	Organizativa, administrativa y pedagógica	Factores de la calidad educativa	Gestión gerencial	Porcentaje acumulado media
Nunca	1,0	0,0	2,0	1,0
Casi nunca	9,0	12,0	14,0	11,6
A veces	24,0	18,0	21,0	21,0
Casi siempre	37,0	45,0	37,0	39,6
Siempre	29,0	25,0	26,0	26,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: resumen de la aplicación del cuestionario, elaborado por la investigadora.

Interpretación:

En la tabla precedente se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión académica de los estudiantes de la Institución Educativa N° 31775 “Almirante Grau” – Yanacancha, Pasco; estando en los indicadores casi siempre y siempre con las dimensiones respectivas en los cálculos porcentuales medias y con esto nos induce que es necesario una gestión académica a través de: idoneidad y modernidad que sean pertinentes para los estudiantes de primaria, Pasco; como expresa Otero los cambios puedan tener lugar, debe existir algún tipo de necesidad motivacional para que los mismos se produzcan; esta necesidad se origina mediante la interacción de fuerzas.

3.4 Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables de estudio:

Distribución normal:

Un proceso opera en condiciones normales, si tiene las dimensiones correlacionales más adecuado y ajustado correctamente, si se toman mediciones en las variables: cultura organizacional y gestión académica con características del comportamiento pertinente:

La distribución normal estándar tiene media $\mu = 0$ y desviación estándar $\sigma = 1$. La media, Mediana y Moda son diferentes y se localizan en el gráfico.

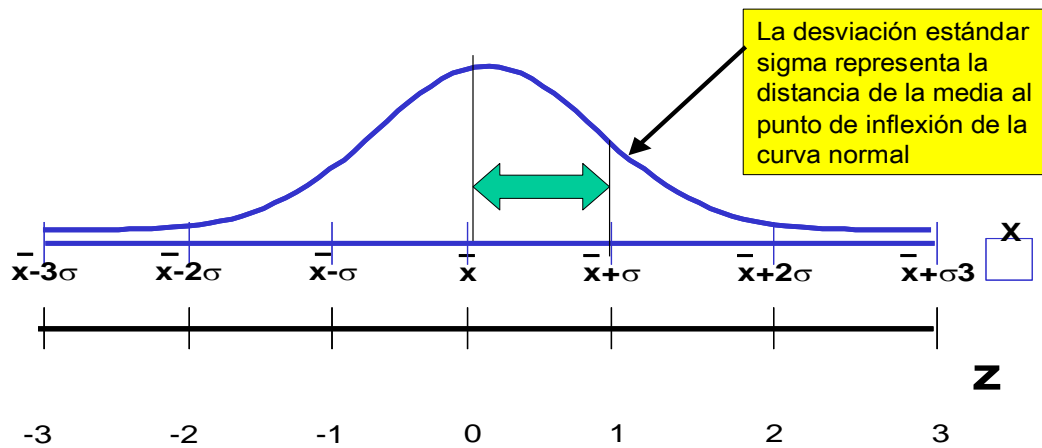


Figura: La distribución normal de los datos.

Interpretación:

- El área bajo la curva o probabilidad de menos infinito a más infinito vale 1.
- La distribución normal es simétrica, la mitad de curva tiene un área de 0.5.
- La escala horizontal de la curva se mide en desviaciones estándar.
- La forma y la posición de una distribución normal dependen de los parámetros μ , σ , por lo que hay un número infinito de distribuciones normales.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman:

Esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

El coeficiente de correlación de Spearman se rige por las reglas de la correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponden de + 1 a - 1, pasando por el cero, donde este último significa no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.

La ecuación utilizada en este procedimiento, cuando en el ordenamiento de los rangos de las observaciones no hay datos empatados o ligados, es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^k d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = coeficiente de correlación de Spearman.

d_i^2 = diferencias existentes entre los rangos de las dos variables, elevadas al cuadrado.

n = tamaño de la muestra expresada en parejas de rangos de las variables.

Esta prueba estadística de r_s de Spearman, asume las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : Las unidades de una variable no se relacionan con las unidades de la otra.

H_1 : Las unidades de una variable se relacionan con las unidades de la otra.

Pasos:

1. Clasificar en rangos cada medición de las observaciones.
2. Obtener las diferencias de las parejas de rangos de las variables estudiadas y elevadas al cuadrado.
3. Efectuar la sumatoria de todas las diferencias al cuadrado.
4. Aplicar la ecuación.
5. Calcular los grados de libertad
 $gl = \text{número de parejas} - 1$.
6. Comparar el valor r_s calculado con respecto a los valores críticos de la tabla de valores críticos de t de Kendall en función de probabilidad.
7. Decidir si se acepta o rechaza la hipótesis.

Tabla No. 5 Cuantificación de variables según indicadores		
Variables Docentes	Cultura organizacional	Gestión académica
1	66	71
2	64	64
3	60	66
4	57	61
5	64	65
6	56	62
7	63	65
8	43	64
9	45	49
10	51	59
11	55	64
12	57	58
13	59	68
14	56	59
15	56	66
16	55	60
17	56	67
18	58	62
19	54	61
20	44	44
Total	1119	1235
Fuente: sumatoria según indicadores (resultado del cuestionario), elaborado por la investigadora.		

Presentando las hipótesis:

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

H₁: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Utilizando el SPSS.23, para ello elegimos la opción Analizar \Rightarrow Correlaciones \Rightarrow Bivariadas \Rightarrow Cultura organizacional y Gestión académica pasamos a la ventana variable \Rightarrow Elegimos: Tau-b de Kendall y Spearman \Rightarrow aceptar y aparece el resultado de la prueba:

Tabla No. 6				
Correlaciones de Speraman y tau de Kendall				
			Cultura organizacional	Gestión Académica
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	20	20
	Gestión Académica	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	20	20
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	20	20
	Gestión Académica	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Toma de decisión

El valor de r_s corresponde a una $p = 0,005 < \alpha = 0,05$; por consiguiente se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

Entre las variables cultura organizacional y la gestión académica existe una correlación significativa al nivel de significación de p menor que 0,01. Conforme la cultura organizacional es superior hay una probabilidad muy alta de que la gestión académica de los estudiantes de primaria. Este último corresponde a la variable dependiente.

3.5 Prueba de hipótesis

Proponiendo a continuación la validación de las hipótesis específicas y luego la hipótesis general, visualizando las dimensiones; mediante las pruebas estadísticas: Coeficiente de Correlación de Rho Spearman y regresión lineal simple.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 1

Los Tipos de Cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: $H_0: \rho = 0$

Los Tipos de Cultura organizacional no se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Los Tipos de Cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 001$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 23.

Tabla No. 7				
Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H ₁				
correlación <i>Rho</i> Spearman			Tipos de cultura organizacional	Medidas pertinentes para la relación con la gestión
Rho de Spearman	Tipos de cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,289
		Sig. (bilateral)	.	,637
		Items (del 1 al 5)	5	5
	Medidas pertinentes para la relación con la gestión	Coeficiente de correlación	,289	1,000
		Sig. (bilateral)	,637	.
		Items (del 1 al 5)	5	5
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

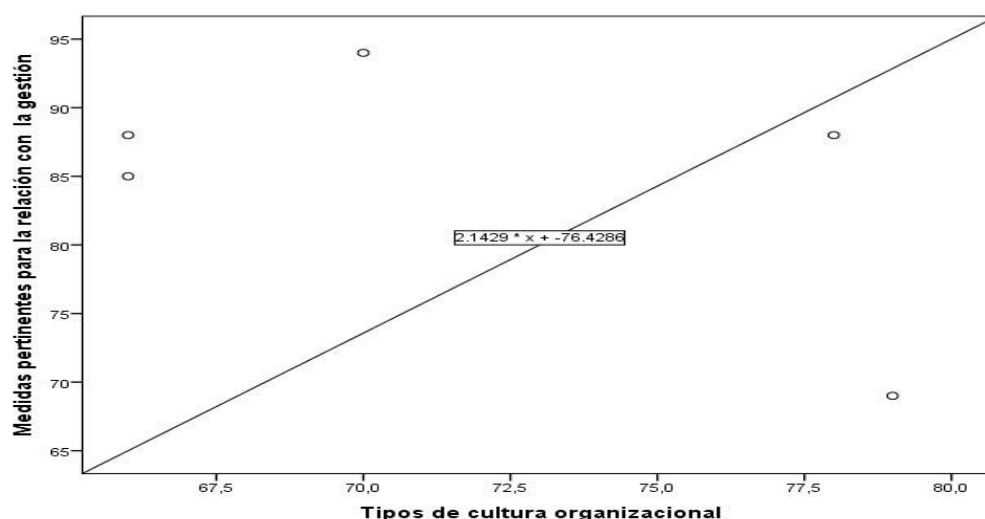


Figura No. 5: Diagrama dispersión entre los Tipos de cultura organizacional y las medidas pertinentes para la relación con la gestión.

Los datos compilados con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 23 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre los tipos de cultura organizacional y las medidas pertinentes para la relación con la gestión académica; esta relación representa un 0,289. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de la interpretación de los tipos de cultura organizacional, le corresponde las medidas pertinentes para la relación de gestión académica, de esta manera se precisa la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Tabla No. 8				
Resumen del modelo H₁				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,545	,297	,296	,743
Predictores: (Constante), D ₁ : Organizativa, administrativa y pedagógica				

El coeficiente obtenido es 0,297; este estadígrafo indica que es precisa la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	88,800	3	29,600	,411	,000
	Residuo	72,000	1	72,000		
	Total	160,800	4			
Variable dependiente: VY: Gestión académica						
Predictores: (Constante), D ₁ : Organizativa, administrativa y pedagógica						

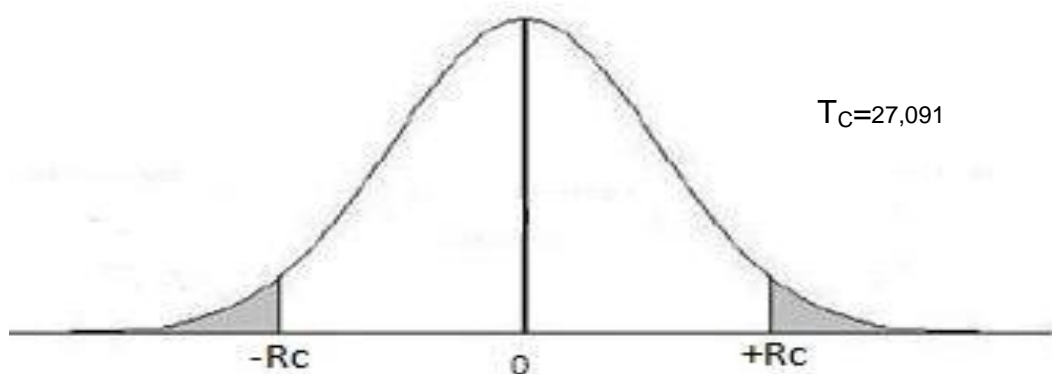
Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de la institución

educativa de primaria en Yanacancha Pasco, en el año 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 1%.(0.01), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	88,987	1,325		9,780	,000
	D1: Organizativa, administrativa y pedagógica	72,330	,093	,942	27,091	,000

a. Variable dependiente: VY: Gestión académica.

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

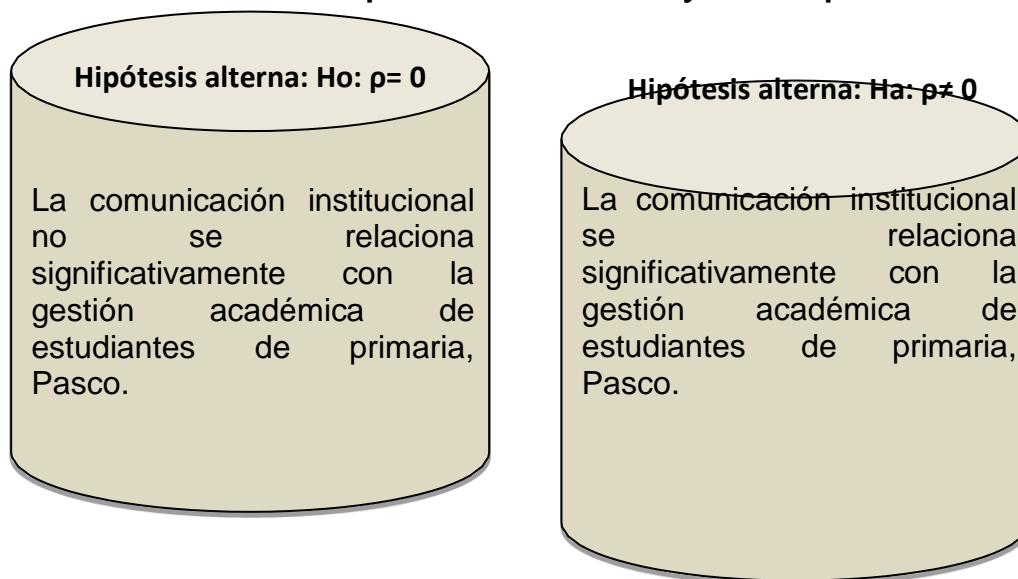
El programa SPSS 23 refleja un T calculado de $27,091 > Rc = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que los tipos de cultura organizacional a base de su interpretación predominante, son las medidas pertinentes para la relación con la gestión académica de los estudiantes de primaria, Pasco.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 2

La comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.



2º: Nivel de significación:

$\alpha = 001$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 23.

Tabla No. 9						
Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H ₂						
					La comunicación institucional	Factores de la calidad educativa
Rho de Spearman	La comunicación institucional	Coeficiente de correlación			1,000	,667
		Sig. (bilateral)			.	,219
		Simulación de muestreo	Sesgo		,000	-,084
			Error estándar		,000	,506
			Intervalo de confianza 99%	Inferior	1,000	-1,000
				Superior	1,000	1,000
	Factores de la calidad educativa	Coeficiente de correlación			,667	1,000
		Sig. (bilateral)			,219	.
		Simulación de muestreo	Sesgo		-,084	,000
			Error estándar		,506	,000
			Intervalo de confianza 99%	Inferior	-1,000	1,000
				Superior	1,000	1,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

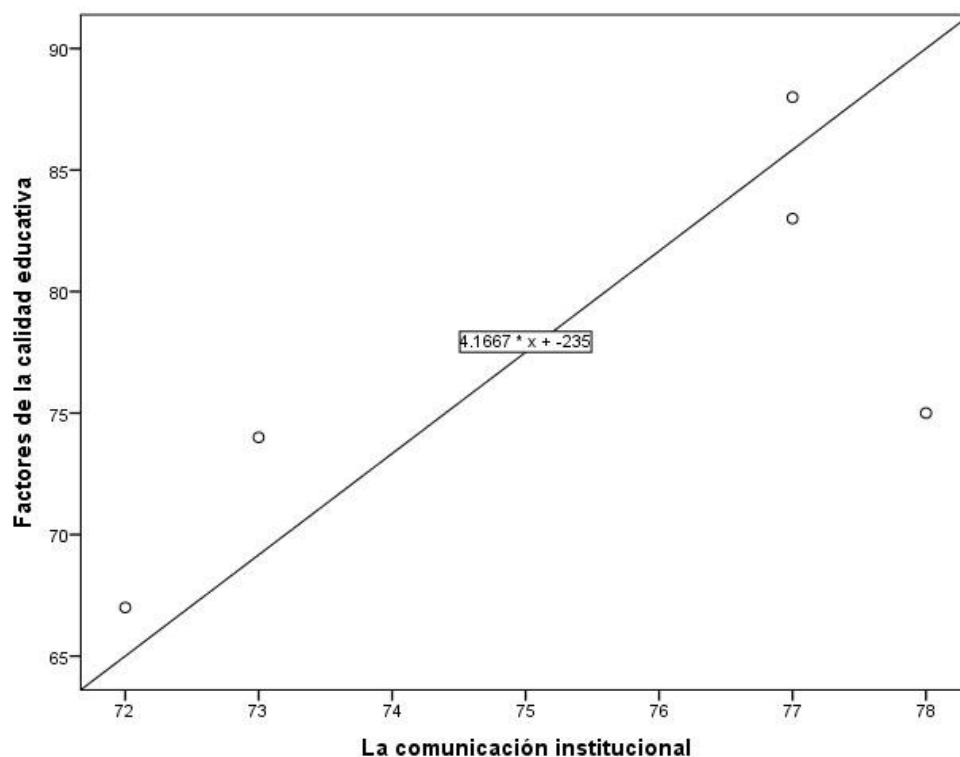


Figura No. 6: Diagrama dispersión entre la comunicación institucional y los factores de la calidad educativa.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 23 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre la comunicación institucional y los factores de la calidad educativa; esta relación representa un 0,667. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba la explicación de la comunicación institucional que se relaciona con los factores de la calidad educativa de estudiantes de primaria, Pasco.

Tabla No. 10				
Resumen del modelo H₂				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,653	,426	,425	,728
Predictores: (Constante), D2: Factores de la calidad educativa.				

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,426; este estadígrafo indica que la comunicación institucional explica los factores de la calidad educativa de los estudiantes de primaria.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	29,200	4	7,300	7,488	,000
	Residuo	,000	0	5,536		
	Total	29,200	4			
Variable dependiente: V _Y : Gestión académica.						
Predictores: (Constante), D ₂ : Factores de la calidad educativa.						

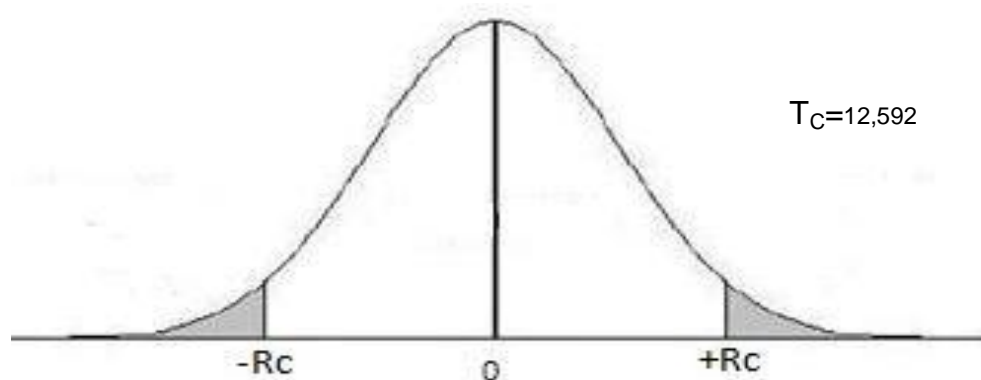
Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones

educativas de primaria de Yanacancha Pasco, en el año 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 1%.(0.01), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	11,276	0,127		9,115	,000
	D2: Factores de la calidad educativa.	1,303	,081	,954	12,592	,000

a. Variable dependiente: VY: Gestión académica.

4º: Tenemos la Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$$

5º: Se decide por:

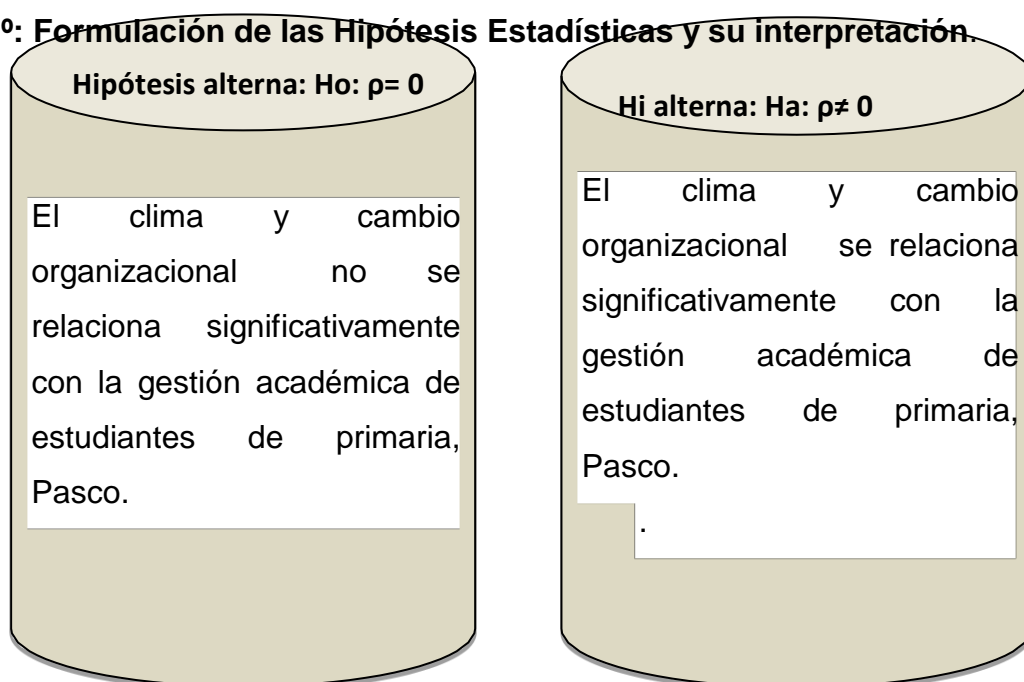
El programa SPSS 23 refleja un T calculado de $12,592 > Rc = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_2). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la comunicación institucional por medio de sus: funciones, dimensiones y metas se relaciona con los factores de la calidad educativa de estudiantes de primaria.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA Nº 3

El clima y cambio organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.



2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 001 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 23.

Tabla No. 11						
Coeficiente de correlación <i>Rho</i> Spearman en H ₃						
				Clima y cambio organizacional	Idoneidad y modernidad	
Rho de Spearman	Clima y cambio organizacional	Coeficiente de correlación			1,000	,410
		Sig. (bilateral)			.	,493
		Items (del 11 al 15)			5	5
		Simulación de muestreo	Sesgo		,000	,043
			Error estándar		,000	,489
			Intervalo de confianza a 99%	Inferior	1,000	-1,000
				Superior	1,000	1,000
		Gestión académica	Coeficiente de correlación			,410
	Sig. (bilateral)			,493		
	Items (del 11 al 15)			5	5	
	Simulación de muestreo ^c		Sesgo		,043	,000
			Error estándar		,489	,000
			Intervalo de confianza a 99%	Inferior	-1,000	1,000
				Superior	1,000	1,000
	La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).					

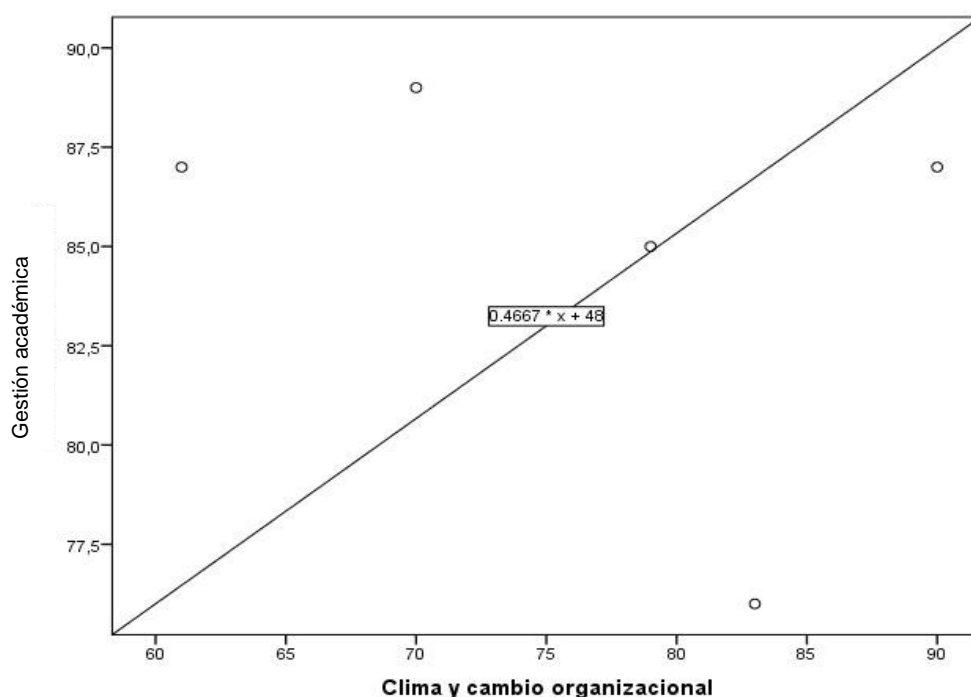


Figura No. 7: Diagrama dispersión entre el clima y cambio organizacional y gestión académica.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 23 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre el clima y cambio organizacional y la gestión académica; esta relación representa un 0,410. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que a un buen nivel de la gestión académica se comprueba el clima y cambio organizacional describiendo su relación entre estas variables y sus dimensiones.

Tabla No. 12 Resumen del modelo H₃				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,824	,678	,953	5,45754
Predictores: (Constante), D ₃ :Gestión gerencial				

El coeficiente de determinación, obtenido es de 0,678; este estadígrafo indica que las habilidades para comprobar la realidad educativa explica de la gestión gerencial por medio del clima y cambio organizacional a través de la gestión académica.

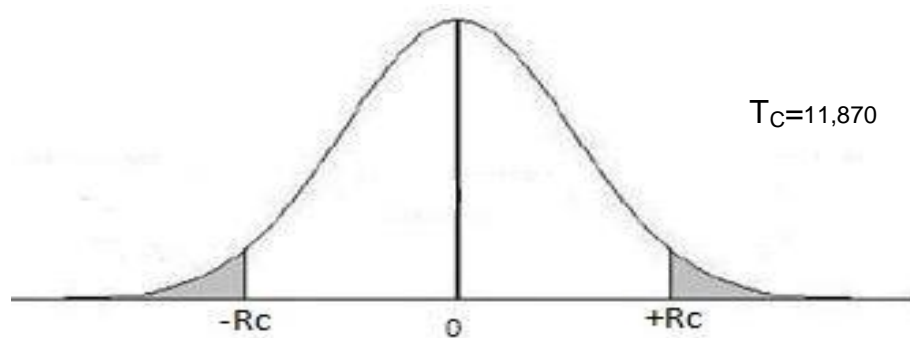
De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	582,564	4	82,564	368,608	,000
	Residuo	35,984	1	1,700		
	Total	918,549	4			
Variable dependiente: VY: Gestión académica.						
Predictores: (Constante), D3: Gestión gerencial.						

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes de las instituciones educativas en Pasco, en el año 2017; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 1%.(0.01), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a					
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Sig.
		B	Error estándar	Beta	
1	(Constante)	14,884	1,294		,000
	D3:Gestión gerencial	2,156	,099	,924	,000
a. Variable dependiente: VY: Gestión académica.					

4º: Tenemos la Región Crítica.



$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,99$

5º: Se decide por:

El programa SPSS 23 refleja un T calculado de $11,870 > R_c = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la relación entre el clima y cambio organizacional con la gestión académica son pertinentes para los estudiantes de primaria, Pasco, en el año 2017.

COMPROBANDO LA HIPÓTESIS GENERAL

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

A continuación, se empleará la estadística inferencial, mediante los pasos siguientes:

1º: Formulación de las Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Hipótesis alterna: $H_0: p = 0$

La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Hipótesis alterna: $H_a: p \neq 0$

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 001 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman y regresión lineal simple. El procesamiento de los datos se realizó con el Software estadístico SPSS versión 23.

Tabla No. 13				
Correlaciones de Rho Speraman en H.				
			Cultura organizacion al	Gestión Académica
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		Items (del 1 al 5)	20	20
	Gestión Académica	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

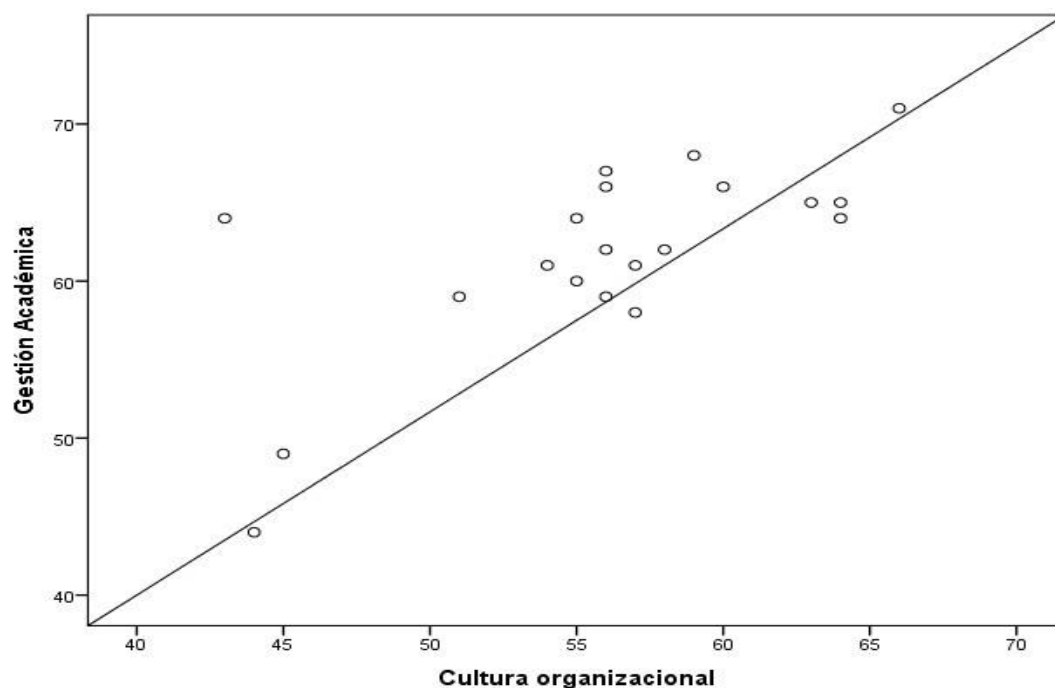


Figura No. 8: Diagrama dispersión entre la cultura organizacional con gestión académica.

Los datos recogidos con los instrumentos, se trasladó al programa estadístico SPSS versión 23 y obteniendo como resultado que sí existe una correlación positiva entre la cultura organizacional y la gestión académica de los estudiantes del nivel primario, Pasco, 2017; esta relación representa un 0,604. El hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación simple) se comprueba que existe la relación entre estas dos variables y sus respectivas dimensiones y los cuadros precedentes del 3.5. y las comprobaciones de la hipótesis.

Tabla 21: Influencia de las habilidades investigativas en el desempeño docente

Tabla No. 14				
Resumen del modelo H.				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,604	0,365	0,364	3,95298
a. Predictores: (Constante), VX: Cultura organizacional.				

El coeficiente de determinación, obtenido es 0,365; este estadígrafo indica que la cultura organizacional explica su relación directa en la gestión académica de los estudiantes de la I.E. “Almirante Grau” del distrito de Yanacancha, Pasco en el año 2017.

De la misma manera se tiene el estadígrafo Anova, cuyos resultados se aprecian en el siguiente cuadro:

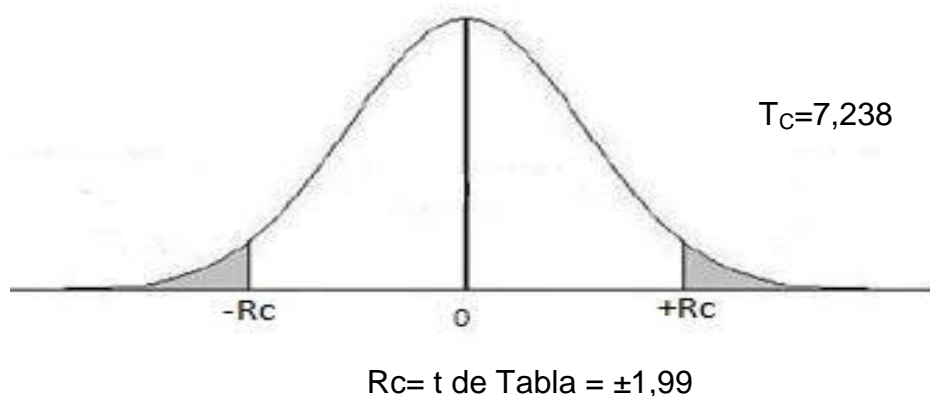
ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	523,450	12	43,621	1,224	,000
	Residuo	249,500	7	35,643		
	Total	772,950	19			
Variable dependiente: VY: Gestión académica.						
b. Predictores: (Constante), VX: Cultura organizacional.						

Este estadígrafo indica un Sig. de 0.000, resultado que demuestra que el modelo de regresión elegido para los docentes en estudio; tiene validez puesto que es menor que el nivel de significancia de 1%.(0.01), es decir la base de datos está dentro del margen de error estimado.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	8,590	,786		9,829	,000
VX: Cultura organizacional	,706	,021	,962	7,238	,000

a. Variable dependiente: VY: Gestión académica.

4º: Tenemos la Región Crítica.



5º: Se decide por:

El programa SPSS 23 refleja un T calculado de $7,238 > Rc = 1,99$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

IV. Discusión

Por medio del marco teórico, los antecedentes de investigación y del planteamiento de la investigación con la contrastación de las hipótesis señalamos en base a los resultados obtenidos que existe una relación directa entre las variables: Cultura organizacional con la gestión académica; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,604 (Tabla 13) que indica que a una buena determinación de la cultura organizacional se tiene una relación directa con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Por otro lado se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,365$; indicándonos que la cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Estos resultados se contrastan con todas las investigaciones de los antecedentes y el marco teórico; entre ellos tenemos a Cruz Cordero (2000). *“El diagnóstico de la cultura organizacional. La experiencia en una empresa”*, arribó a la siguiente conclusión Toda organización posee una cultura que la distingue, la identifica, y orienta su accionar y modos de hacer, rige sus percepciones y la imagen que se tiene de ella. Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural. Todo estudio organizacional, que pretende cambios o desarrollo debe tener un análisis de la situación del estado actual de los fenómenos y a ellos no escapa el diagnóstico de la cultura organizacional. La cultura se puede estudiar dentro de un proceso de consultoría, en un diseño estratégico, o de estructura o en cualquier proceso de cambio en el que se desee conocer determinados elementos que impiden o favorecen el mismo. Para el estudio de la cultura organizacional es necesario medir los aspectos esenciales, pero no visibles, constituidos por los, valores, creencias, percepciones básicas, que se concretan en las manifestaciones en las organizaciones a través de procedimientos; organigramas; tecnología; información; ritos; conductas; hábitos; comportamientos; forma de expresión oral, gestual, escrita; clima; velocidad;

cohesión grupal; motivación; así como: logotipo; formas de vestir; edificios; limpieza; organización. Unas son de más fácil medición al igual que el instrumento a utilizar con este fin, no siendo así en aquellas que están relacionadas con el aspecto socio psicológico a nivel individual y grupal. Por otro lado Álvarez Valverde (2001). En su tesis "*Cultura organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*". Universidad Enrique Guzmán y Valle - Lima, llegó a la siguiente conclusión la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Por ello, el punto central alrededor del cual gira el presente trabajo, es el estudio de la cultura organizacional como ventaja competitiva en un contexto social de las organizaciones venezolanas. Además, de estudiar el cambio organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo de las organizaciones, también se consideró relevante estudiar la importancia de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología. Causa esta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura. El marco teórico se fundamentó en la teoría existente sobre el tema desarrollado con especial relevancia en Robbins (1992), y los aportes de Katz y Kahn (1995).

En la hipótesis específica N° 1; se señala que **los tipos de cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco**. Esta hipótesis es válida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,289 (Tabla 7) que refleja una correlación significativa en el nivel 0,01 es decir a un buen nivel de la interpretación de los tipos de cultura organizacional, le corresponde las medidas pertinentes para la relación de gestión, de esta manera se precisa la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Además corrobora el $R^2 = 0,297$ siendo precisa la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria 2017.

En la hipótesis específica N° 2; señala que **la comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco**. Esta hipótesis es válida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,667 (Tabla 9) que refleja una correlación positiva y significativa comprobando la explicación de la comunicación institucional relacionándose con los factores de la calidad educativa de estudiantes de primaria. Además según (tabla 10) se sustenta los predictores (constante) de los factores de la calidad educativa en la muestra de trabajo.

En la hipótesis específica N° 3; señala que **el clima y cambio organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco**. Esta hipótesis es válida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,410 (Tabla 11) que refleja una correlación positiva es decir que la relación entre el clima y cambio organizacional con la gestión académica son pertinentes para los estudiantes de primaria, corroborado por la (tabla 12) y sus cálculos respectivos, además según la región crítica en valor 11,870 se ubica en la región de rechazo por lo tanto H_0 queda descartado y válida la H_2 .

V. Conclusiones

Primera: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,604 (Tabla 13). Es decir a una buena determinación de la cultura organizacional se tiene una relación directa con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Además se ha obtenido un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,365$; indicándonos que la cultura organizacional es adecuada por medio de: tipo, identidad, control y tolerancia; relacionándose con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.

Segunda: se ha logrado determinar que los tipos de cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Por obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,289 (Tabla 7) que refleja una correlación significativa en el nivel 0,01 es decir a un buen nivel de la interpretación de los tipos de cultura organizacional, le corresponde las medidas pertinentes para la relación de gestión, corroborado con el $R^2 = 0,297$ siendo precisa la relación de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria 2017.

Tercera: Se ha logrado determinar que la comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Siendo válida esta premisa al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,667 (Tabla 9) que refleja una correlación positiva y significativa comprobando la explicación de la comunicación institucional relacionándose con los factores de la calidad educativa de estudiantes de primaria. Además según (tabla 10) se sustenta los

predictores (constante) de los factores de la calidad educativa en la muestra de trabajo.

Cuarta: Se ha logrado determinar el clima y cambio organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco. Por obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,410 (Tabla 11) que refleja una correlación positiva es decir que la relación entre el clima y cambio organizacional con la gestión académica a través de estudiantes de primaria son pertinentes, corroborado por la (tabla 12) y sus cálculos respectivos, además según la región crítica en valor 11,870 se ubica en la región de rechazo por lo tanto H_0 queda descartado y válida la H_2 .

VI. Recomendaciones

Primera: Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, debe implementar en las instituciones educativas temática sobre la cultura organizacional para la gestión académica de estudiantes de primaria.

Segunda: Al Director de gestión pedagógica de la Dirección Regional de Educación de Pasco, debe implementar programas de acompañamiento de la organización de cultura organizacional entre sus agentes de la educación para una gestión académica.

Tercera: A los directores de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Yanacancha Pasco; deben fomentar en los docentes el desarrollo de una cultura organizacional permanente que movilice a los agentes de la educación de su entorno para la gestión académica para una formación continua y superación constante tanto a nivel de desarrollo de práctica de valores.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado Gudiño, L. (1998) *“Los valores en la misión de la empresa”* Lima CIES/IEP
- Abanto, W. (2014) *Guía de aprendizaje: Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*, Trujillo. p 13, 14, 28.
- Álvarez Valverde, Shirley (2004) *“La cultura y el clima organizacional”* Lima. GTZ PROEDUCA.
- Ander Egg, Ezequiel. (2002) *“Técnicas de reuniones de trabajo”* Ed. Humanitas. Bs. As. Argentina.
- Arrizada, Rosa América (2003) *“Clima Institucional”* México. Trillas
- Ávila Acosta R.B. (1997) *La Tesis Profesional, Aplicaciones y Ejemplos*. Lima, editorial R.A.
- Bixio, Cecilia (2001) *“Enseñar a aprender”*. Argentina. Homo Sapiens Ediciones.
- Chirino, M. (2005). *El Trabajo Científico como componente de la formación inicial de los profesionales de la Educación*: La Habana: Ed Educación Cubana.
- Davis, Gary y Thomas, Margaret (1999) *“Técnicas de Investigación Social”* Editorial La Muralla, S.A.
- De Jesús, A. y Chirino, M. (2006). *El desarrollo de habilidades investigativas en las Universidades de Ciencias Pedagógicas de Cuba y Bié (Angola)*. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.
- Diker, Gabriela y Terigi, Flavio (1997) *“Compromiso organizacional”* Argentina. Paidós.
- Eggen, Paul y Kauchak, Donald (1999) *“Habilidades Gerenciales”* Argentina. Fondo de Cultura Económica.

- Ferrederes, Vicente e Imbernom, Francisco (1999) *“Formación y actualización para la función Pedagógica”* Madrid. Editorial Síntesis, S.A.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis de la Universidad Complutense de Madrid.
- Gamarra G., y otros (abril 2015) *Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS.*, segunda edición, Editorial San Marcos, Lima Perú.
- Gibaja, Regina (2012) *“Elementos y manifestaciones de la cultura organizacional”* Administrate Hoy.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jofré, G. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile*. Un análisis desde las percepciones de los implicados, Barcelona.
- Kerlinger, Fred (1996) *Investigación del comportamiento*. Editorial McGraw-Hill Interamericana; México S.A. de C.V.; p.31.
- Landeau, R. (2007) *Elaboración de trabajos de investigación* 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Machado, E. y Montes de Oca, N. (2009). *El desarrollo de habilidades investigativas en la Educación Superior: un acercamiento para su desarrollo*. ABSTI. Revista Humanidades Médicas, Cuba.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU
- Montero, Carmen (2001) *“Clima organizacional”*. Lima. Ministerio de Educación del Perú.

- Natividad, J. (2010) *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la une Enrique Guzmán y Valle*.
- Pellegrini, A; Macklin, R (1999). Investigación en sujetos humanos. Experiencia. En Gracia D. *Investigación en sujetos humanos: Implicancias lógicas, históricas y éticas, Internacional*. Editores O.P.S.- O.M.S. 63-81.
- Pérez, F. (2007). *Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario. Informe de resultado de Investigación Científica*. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Rodriguez, E (2009) *Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes del nivel de secundario I.E Augusto Salazar Bondy*.
- Rubio, J. (2011) *El desempeño profesional en la educación*. Tesis doctoral de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José Martí”, Cuba
- Ruisánchez, M. (2010). “*Consideraciones acerca del desarrollo de habilidades investigativas a partir de las habilidades para el estudio desde el primero hasta el quinto año de la carrera*”. Cuba
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Tesis doctoral de la Universidad De Valencia- Psicología De La Educación y Del Desarrollo Humano. España
- Tafur Portilla, Raúl (1995) *La Tesis Universitaria*. Editorial Mantaro; marzo.
- Tamayo Y Tamayo Mario (1994) *Diccionario de Investigación Científica*. 2da. edición. México, editorial Limusa.
- Torres Bardales C. (1990) *Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica*.
- UNESCO (1995) “*Educación y gerencia*” Santiago de Chile.

Vara, A. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.3ra Edic. Pag. 221. [Ubicado en: www.aristidesvara.net]Extraído el 04/01/15.

Zarate, D. (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*.

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco	<p>General: ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?</p> <p>Específicos: ¿En qué medida los tipos de la cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?</p> <p>¿Cómo la comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?</p> <p>¿Cómo el clima y cambio organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco?</p>	<p>General: Determinar la relación significativa de la cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>Específicos: Precisar la relación significativa de los tipos de cultura organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>Explicar la comunicación institucional que se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>Describir la relación significativa del clima y cambio organizacional con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p>	<p>General: Hi: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>Específicos: Los Tipos de Cultura organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>La comunicación institucional se relaciona significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p> <p>El clima y cambio organizacional se relacionan significativamente con la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco.</p>

AUTORA: Lucy María Olivares Peña

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior. Bretones, F. D. y Mañas, M. A. (2008)	La cultura organizacional en los docentes se evaluará en las dimensiones: problematización de la realidad, fundamentación teórica de la realidad y comprobación de la realidad. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de cultura organizacional que consta de 15 ítems.	D1: Tipos de cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Expresa una cultura predominante con los miembros de una organización. - Comparten subculturas adecuadamente. - Refleja una identidad cultural adecuada. 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			D2: Comunicación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica la comunicación interna dentro de una organización - Utiliza la comunicación externa como herramienta de organización. - Diferencia correctamente la comunicación ascendente y descendente dentro de una organización 	
			D3: Clima y cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe un clima autoritario entre la interacción de los superiores. - Aprecia un clima participativo entre los superiores y subordinados. - Percibe correctamente un clima explotador como un clima desfavorable dentro de una organización 	
Gestión académica	Son las acciones que realizan las organizaciones colegiadas	La gestión académica de	D1: Organizativa, administrativa y	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica correctamente la dimensión organizativa de la gestión educativa. - Conoce correctamente la dimensión 	Nunca Casi nunca

	de una institución en función de su conocimiento. En la conducción y operación de una institución los profesores de tiempo completo tienen un papel central, ellos mismos son los profesionales para generar y aplicar los conocimientos. Son ellos quienes cuentan con la información necesaria para establecer las características propias que definen a la institución, dando resultados productivos en el aprendizaje de los estudiantes de nivel. La gestión académica es la función que define el rumbo del aprendizaje de los estudiantes a partir de la implantación y operación de las decisiones académicas. Puede ser individual o colectiva.	estudiantes de primaria de la institución educativa N° 31775 “Almirante Grau” se evaluará en las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario de gestión académica que consta de 15 ítems.	pedagógica	administrativa de la gestión educativa. - Identifica correctamente la dimensión pedagógica de la gestión educativa.	A veces Casi siempre Siempre
			D2: Factores de la calidad educativa	- Relaciona correctamente el factor funcionalidad con los resultados educativos. - Relaciona con eficacia resultados, metas y objetivos.	
			D3: Gestión gerencial	- Emplea el proceso de planificación para seleccionar metas y objetivos. - Utiliza el proceso de organización entre los recursos humanos y económicos.	

Anexo 3: cuestionario sobre cultura organizacional

INSTRUCCION:

Marque con una equis (X) una sola alternativa de las preguntas con honestidad y objetividad, le agradeceré:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

N°	Variable I: CULTURA ORGANIZACIONAL	(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
	DIMENSIÓN: TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL					
1	Perciben la cultura organizacional como un registro histórico de los éxitos y fracasos de la institución					
2	Para ser una institución competitiva emplean la sub cultura organizacional como uno de los pilares fundamentales					
3	Mediante la subcultura comparten problemas situaciones y experiencias en la institución					
4	Para trabajar conjuntamente y en forma eficiente comparten diferentes identidades culturales					
5	Los miembros de la institución preservan el orden social mostrando sus valores éticos y morales.					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL					
6	Definen circuitos comunicacionales para organizar unidades de trabajos en la institución					
7	Perciben tus colegas docentes un ambiente de trabajo favorable cuando emplean continuamente el sistema de comunicación interna					
8	Creas que con el uso adecuado del sistema de comunicación externa se satisface ciertas necesidades de los usuarios					
9	En la institución fluye la comunicación ascendente y descendente para transmitir información.					
	DIMENSIÓN: CLIMA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL					
10	Te adaptas con facilidad al trabajo para la satisfacción en el desempeño de tus funciones					
11	Creas que las características psicológicas de los trabajadores como las actitudes, la personalidad y los valores están relacionadas al clima institucional.					

12	Se percibe un clima autoritario en la interacción entre los trabajadores (superiores y subordinados)					
13	Participan tus colegas docentes activamente en las reuniones técnicas pedagógicas que convoca el director.					
14	Se percibe un clima participativo, cuando el director delega funciones a los subordinados para que tomen decisiones.					
15	Existe apoyo mutuo en el ambiente de trabajo entre los directivos y subordinados de la institución					

Anexo 4 cuestionario sobre gestión académica

INSTRUCCIÓN:

Marque con una equis (X) una sola alternativa de las preguntas con honestidad y objetividad, le agradeceré:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	02	03	04	05

N°	Variable II: GESTIÓN ACADEMICA EN MATEMÁTICA	(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
	DIMENSIÓN: ORGANIZATIVA, ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA					
1	La gestión académica de la institución atiende las necesidades básicas de los alumnos					
2	Respetan tus colegas docentes la estructura jerárquica del organigrama de la institución en la cumplimiento de tus funciones					
3	Evalúan y desarrollan métodos para el acrecentamiento del capital humano en la institución.					
4	El área de administración cuida y maneja de forma adecuada los recursos financieros de la Institución					
5	Los criterios de evaluación les permite tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en el proceso enseñanza aprendizaje					
	DIMENSIÓN: FACTORES DE LA CALIDAD DE EDUCATIVA					
6	Existe relación y coherencia entre los resultados educativos, metas y objetivos de la institución.					
7	Persisten en los problemas actuales de la institución, impidiendo que se produzcan cambios sustantivos.					
8	Utilizan y facilitan a todo el personal nuevas herramientas de información para lograr rapidez y reducir esfuerzo en su trabajo.					
9	Definen valores y objetivos que orienten el trabajo para el desarrollo institucional					
10	La modernización curricular, capacitación a maestros, dotación de materiales e infraestructura adecuada están acorde con las exigencias del nuevo siglo.					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN GERENCIAL					
11	Los miembros de la Institución están informados de diversos aspectos económicos organizativos y administrativos de la institución para tomar decisiones con responsabilidad					
12	Desarrollan tus colegas docentes el proceso de planificación y organización para seleccionar objetivos, metas y afrontar el futuro de la institución					

13	Desarrollan los elementos de gestión para optimizar los recursos necesarios de la institución bajo la dirección del Director					
14	Controlan permanentemente las actividades planificadas de la institución para detectar desviaciones y posteriormente dar soluciones					
15	Mediante la planeación estratégica organizan y evalúan las oportunidades y limitaciones de la institución.					

Anexo 5: *Instrumento para evaluar el cuestionario*

TÍTULO: Cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco

INSTRUCCIÓN:

El presente instrumento tiene por objetivo de evaluar los diferentes ítems del cuestionario (pre y post test) del grupo piloto.

El sentido de esta guía es lograr juicios de valor de diferentes especialistas de la región y a nivel nacional que al final estas sean comparables.

Esto es, si en su opinión la presente prueba es imprescindible, importante, poco importante, o irrelevante, para el grado de estudio. Señale con una cruz (X) su respuesta en cada ítem.

Evaluador / Experto:

Fecha:

Grado de Relevancia o Importancia de la Prueba ⁵	NÚMERO DE ÍTEM																																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	...	40	N	%		
Imprescindible																																		
Importante																																		
Poco Importante																																		
Irrelevante																																		

Firma:

⁵ Jaeger, R. (1976) "Measurement consequences of selected standard setting models". *Florida Journal of Educational Research*, pp 22-27

Anexo 6 Opiniones de experto

I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN EN ESTUDIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA. N° 31775 “Almirante Grau”; Yanacancha - Pasco – 2017.
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Lucy María Olivares Peña
TÍTULO DEL PROYECTO	TÍTULO: Cultura organizacional y la gestión académica de estudiantes de primaria, Pasco
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en la institución educativa.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la comprensión e intencionalidad.																				
	Basado en aspectos teórico-																				

7. CONSISTENCIA	científicos.																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del proyecto.																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES			
DOCUMENTO DE IDENTIDAD		TEL/CEL.	
GRADO / MENCIÓN			
PROCEDENCIA			
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO			
FECHA DE VALIDACIÓN			

Anexo 7: Validez y confiabilidad estadística de instrumentos

Método según intercorrelación de los ítems: Cronbach y KR20

Por medio de este método se puede estimar el grado de homogeneidad o concordancia existente entre los resultados observados en cada reactivo de un instrumento y el resultado total alcanzado en éste. Así mismo es conocido este método como la homogeneidad de las preguntas o ítems las técnicas para determinar el coeficiente de confiabilidad son:

Coeficiente Alfa de Cronbach: El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común se empleó el coeficiente alfa de Cronbach porque se trata de alternativas de respuestas politómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. El coeficiente α de Cronbach es calculado por medio de la siguiente formula: Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Cronbach

k : Es el número de preguntas o ítems

s_i^2 : Es la suma de varianza de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Aplicando SPSS determinamos el coeficiente de Cronbach

Ingresando los datos en la ventana: **vista de variable**, Hacer clic en vista variable para ingresar nombre de la variable: I_1, I_2, ..., I_6, en Etiqueta dar nombre completo: Ítem 1, en valores ingresar: (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre); hasta el ítem 15 tal como se observa en la figura:

Variable: cultura organizacional

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos window. The title bar indicates the file is '*Cultura organizacional.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos'. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Marketing directo, Gráficos, Utilidades, Ventana, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The main data grid shows 15 items (Item1 to Item15) and 5 cases (Cases 1 to 5). The data values are as follows:

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
7	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5
8	3	3	5	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2
9	2	2	1	2	2	3	3	4	2	5	2	5	4	4	4
10	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3
11	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4
12	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
13	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5
15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4
16	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4
17	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
18	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5
19	4	3	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
20	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4	5	3	2
21															
22															
23															

Hacer clic en Analizar ⇒ Escala ⇒ Análisis de Fiabilidad ⇒ Pasar todos los ítems a la ventana de elementos ⇒ En modelos elegir Alfa ⇒ Aceptar y el resultado se verá en la siguiente ventana:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,796	15

Interpretación del coeficiente de la prueba cultura organizacional	
ESCALA	CATEGORÍA
$\alpha = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha = 0$	Confiabilidad nula

Interpretación: De acuerdo al resumen del procesamiento de casos y las estadísticas de fiabilidad se concluye que la prueba de la variable cultura organizacional, según dato 0,796 se encuentra en la confiabilidad alta por lo que se dio por aceptado para su aplicación del mismo.

Variable: Gestión académica

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
2	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
3	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
7	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
8	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
9	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca
10	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
11	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre
12	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
13	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
14	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
15	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre
16	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
17	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
18	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
19	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
20	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces
21															
22															
23															

Hacer clic en Analizar ⇒ Escala ⇒ Análisis de Fiabilidad ⇒ Pasar todos los ítems a la ventana de elementos ⇒ En modelos elegir Alfa ⇒ Aceptar y el resultado se verá en la siguiente ventana:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	15

<i>Interpretación del coeficiente de la prueba gestión académica</i>	
<i>ESCALA</i>	<i>CATEGORÍA</i>
$\alpha = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha = 0$	Confiabilidad nula

Interpretación: De acuerdo al resumen del procesamiento de casos y las estadísticas de fiabilidad se concluye que la prueba de la variable gestión académica, según dato 0,866 se encuentra en la confiabilidad alta por lo que se dio por aceptado para su aplicación del mismo.

Anexo 8: Data de resultados

Docente	Variable: cultura organizacional															Suma por docente
	Dimensiones															
	Tipos de cultura organizacional					Comunicación institucional					Clima y cambio organizacional					
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	66
2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	64
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	60
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	57
5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	64
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
7	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	63
8	3	3	5	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	43
9	2	2	1	2	2	3	3	4	2	5	2	5	4	4	4	45
10	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	51
11	2	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	55
12	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
13	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	59
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	56
15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	56
16	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	55
17	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56
18	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	58
19	4	3	5	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	54
20	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4	5	3	2	44
Suma por Item	66	66	79	70	78	78	72	73	77	77	70	61	90	83	79	1119

Docente	Variable: gestión académica															Suma por docente
	Dimensiones															
	Organizativa, administrativa y pedagógica					Factores de la calidad educativa					Gestión gerencial					
Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15		
1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	71
2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	64
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	61
5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	65
6	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	62
7	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	65
8	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	64
9	3	5	2	5	4	2	4	3	2	4	5	3	3	2	2	49
10	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	59
11	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	64
12	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	58
13	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	68
14	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	59
15	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	66
16	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	60
17	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	67
18	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	62
19	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	61
20	3	5	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	44
Suma por Item	85	88	69	94	88	75	67	74	83	88	89	87	87	76	85	1235

Anexo 9

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 31775 "ALMIRANTE GRAU"

HACE CONSTAR

Que la bachiller: **Lucy María OLIVARES PEÑA** estudiante de Programa de Maestría en Administración de la Universidad "Cesar vallejo" – Trujillo, ha realizado la Aplicación de los **INSTRUMENTOS de RECOLECCION DE DATOS: CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION ACADEMICA DE ESTUDIANTES DE PRIMARIA, PASCO**. A los docentes de la institución educativa integrada N° 31775 "Almirante Grau"-Yanacancha-Pasco quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que crea conveniente.

Cerro de Pasco 20 de octubre del 2017

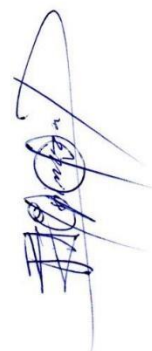



Francisco VILLEGAS QUISPE
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ACADÉMICA
2. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión Académica.
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Polo Francisco Alejandro
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor.
6. VALORACIÓN:
Bueno (X)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL
2. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinoza Polo Francisco Alejandro
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor.
6. VALORACIÓN:
Bueno (x)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

15. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

16. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional

17. DIRIGIDO A : Docentes

18. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Olivares Peña Esther Rosa

19. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.

20. VALORACIÓN:

Bueno (x)

Regular ()

Deficiente ()

21. RECOMENDACIONES FINALES:



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ACADÉMICA
9. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión Académica.
10. DIRIGIDO A : Docentes
11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Olivares Peña Esther Rosa
12. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister.
13. VALORACIÓN:
Bueno (x)
Regular ()
Deficiente ()

14. RECOMENDACIONES FINALES:



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN ACADÉMICA
2. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión Académica.
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Huamán Telada Antonio
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.

6. VALORACIÓN:

Bueno (☒)
Regular ()
Deficiente ()

7. RECOMENDACIONES FINALES:


Mg. Francisco C. HUAMÁN TELADA

Anexo 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : FICHA DE EVALUACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL
9. OBJETIVO : Determinar la relación de la cultura organizacional
10. DIRIGIDO A : Docentes
11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Huamán Telada Antonio
12. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.

13. VALORACIÓN:

Bueno (☒)
 Regular ()
 Deficiente ()

14. RECOMENDACIONES FINALES:


 Mg. Antonio HUAMÁN TELADA.

Anexo 11

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ACADÉMICA DE ESTUDIANTES DE PRIMARIA, PASCO." del estudiante: Olivares Peña, Lucy María, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **21 %**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, 15 de Febrero del 2018



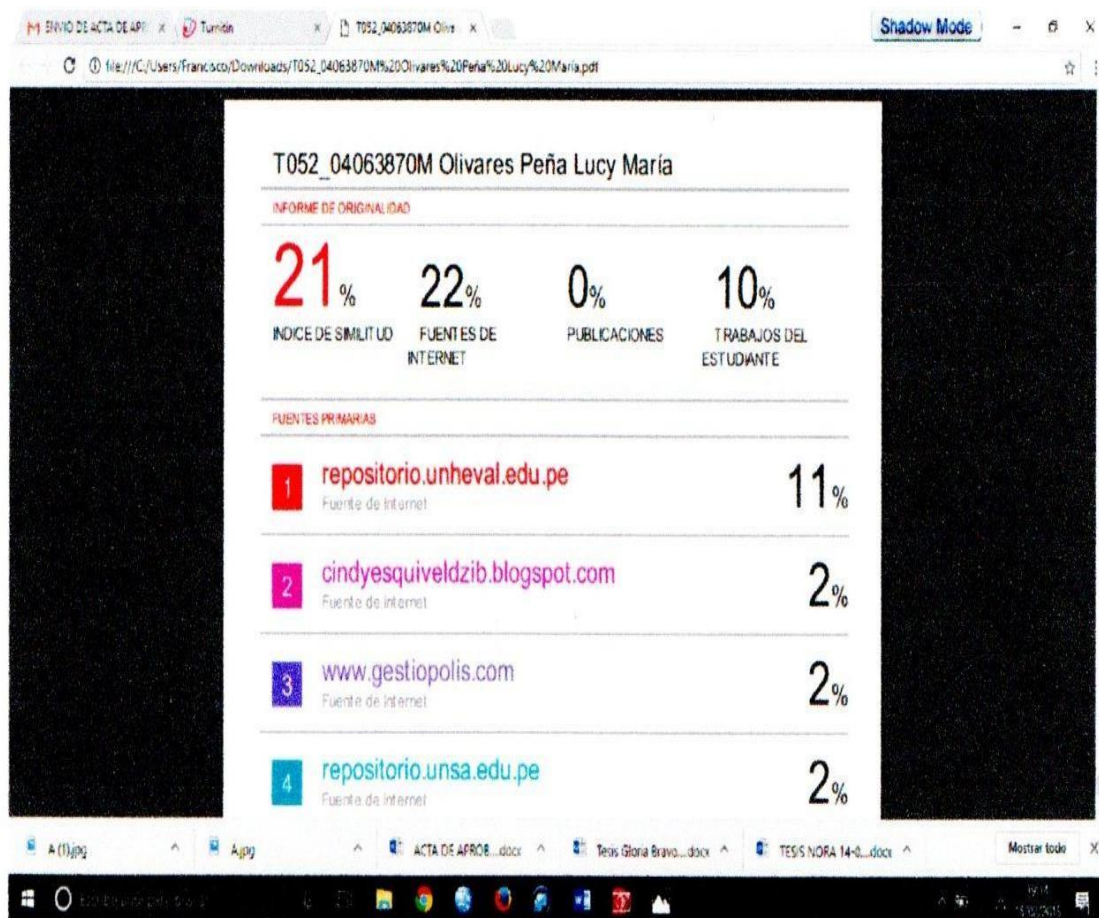
Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Desarrollo del Proyecto de Investigación

DNI: 17839286

Anexo 12



Anexo 13: Evidencia fotográfica



Cultura organizacional de la experiencia con los agentes educativos



Gestión académica de estudiantes en el proceso de la experiencia



En el proceso la experiencia



Idoneidad de la experiencia



Gestión académica de estudiantes

ENVIO DE ACTA DE APROBACIÓN Turnitin T052_04063870M Olivares Peña Lucy María Shadow Mode

file:///C:/Users/Francisco/Downloads/T052_04063870M%20Olivares%20Peña%20Lucy%20Maria.pdf

T052_04063870M Olivares Peña Lucy María

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	22%	0%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe	11%
2	cindyesquiveldzib.blogspot.com	2%
3	www.gestiopolis.com	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe	2%

A (1).jpg A.jpg ACTA DE APROBACIÓN.docx Tesis Gloria Bravo.docx TESIS NORA 14-0....docx Mostrar todo

Escribe aquí para buscar 19:14 15/02/2018